



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

ESCUELA DE POSGRADO
PROGRAMA ACADÉMICO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DE LA
EDUCACIÓN

Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior
tecnológico privado, Sullana, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE:
Maestro en Administración de la Educación

AUTOR:

Br. Guzmán Uriol, Martín Jesús (ORCID: 0000-0003-4938-9654)

ASESORA:

Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:
Gestión de la calidad educativa

Piura – Perú

2019

DEDICATORIA

Al Todopoderoso, por guiarme espiritualmente y brindarme la oportunidad de que me siga superando profesionalmente.

A mi esposa, por su apoyo, cariño y comprensión.

A mis hijos Aldo, Otto, Alan y Liliana que son mis tesoros y luz del camino a mi superación.

A mis hermanos Margarita, Abraham y César por su valioso e incondicional apoyo brindado.

AGRADECIMIENTO

Expreso mi gratitud a los señores Promotores, Directivos y compañeros que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San Juan”, que no dudaron en brindarme ayuda en la elaboración de este trabajo.

A los señores Docentes de la Maestría con mención en Administración de la Educación de la Universidad César Vallejo de Piura por brindarnos los conocimientos y orientación para nuestro perfeccionamiento profesional.

A los miembros del Jurado, por sus acertadas sugerencias que contribuyeron al mejoramiento y culminación del presente estudio

PÁGINA DEL JURADO



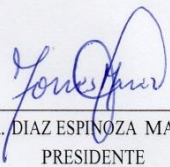
ACTA DE SUSTENTACIÓN DE TESIS

Siendo las 17:00PM del día 30 de octubre de 2019, se reunió el Jurado evaluador para presenciar la sustentación de la tesis titulada: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018, presentada/o por el /la bachiller GUZMAN URIOL, MARTIN JESUS

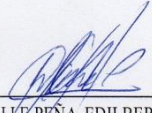
Luego de evidenciar el acto de exposición y defensa de la tesis, se dictamina: Aprobado
por unanimidad


En consecuencia, el/la/ graduando se encuentran en condición de ser calificado/a/ como Apto para recibir el grado de MAESTRO EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN

Piura, 30 de octubre de 2019


DRA. DIAZ ESPINOZA MARIBEL
PRESIDENTE




DR. CALLE PEÑA EDILBERTO
SECRETARIO


DRA. LILIANA IVONNE ESPINOZA SALAZAR
VOCAL

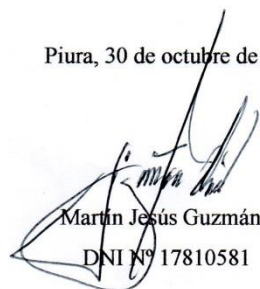
Declaratoria de autenticidad

Yo Bachiller Guzmán Uriol, Martín Jesús, estudiante de la Escuela de Posgrado, del programa Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad Cesar Vallejo, Sede Piura; presento mi trabajo académico titulado: “Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018”, en 58 folios para la obtención del grado académico de Maestro en Administración de la Educación, es de mi autoría.

Por tanto, declaro lo siguiente:

- He mencionado todas las fuentes empleadas en el presente trabajo de investigación, identificando correctamente toda cita textual o de paráfrasis proveniente de otras fuentes, de acuerdo con lo establecido por las normas de elaboración de trabajos académicos.
- No he utilizado ninguna otra fuente distinta de aquellas expresamente señaladas en este trabajo.
- Este trabajo de investigación no ha sido previamente presentado completa ni parcialmente para la obtención de otro grado académico o título profesional.
- Soy consciente de que mi trabajo puede ser revisado electrónicamente en búsqueda de plagios.
- De encontrar uso de material intelectual ajeno sin el debido reconocimiento de su fuente o autor, me someto a las sanciones que determinen el procedimiento disciplinario.

Piura, 30 de octubre de 2019.



Martín Jesús Guzmán Uriol
DNI N° 17810581

Índice

	Pág.
Carátula	i
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Página del jurado	iv
Declaratoria de autenticidad	v
Índice	vi
Índice de tablas y figuras	viii
RESUMEN	ix
ABSTRACT	x
I. INTRODUCCIÓN	1
II. MÉTODO	14
2.1 Tipo y diseño de investigación	14
2.2 Operacionalización	15
2.3 Población, muestra y muestreo	18
2.4 Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad	18
2.5 Procedimiento	20
2.6 Método de análisis de datos	21
2.7 Aspectos éticos	21
III. RESULTADOS	22
IV. DISCUSIÓN	32
V. CONCLUSIONES	37
VI. RECOMENDACIONES	38
REFERENCIAS	39
ANEXOS	42
Anexo 1: Instrumento de la variable: Acompañamiento pedagógico	42
Anexo 2: Ficha técnica de la variable acompañamiento pedagógico	45
Anexo 3: Base de datos de la variable acompañamiento pedagógico	48

Anexo 4: Estadístico de fiabilidad de la variable acompañamiento pedagógico	49
Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable acompañamiento pedagógico	51
Anexo 6: Instrumento de la variable: desempeño docente	57
Anexo 7: Ficha técnica de la variable desempeño docente	60
Anexo 8: Base de datos de la variable desempeño docente	63
Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable desempeño docente	64
Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable desempeño docente	66
Anexo 11: Matriz de consistencia	73
Anexo 12: Solicitud de autorización de estudio	77
Anexo 13: Documento de autorización del estudio	78
Anexo 14: Protocolo de consentimiento	79
Anexo 15: Fotografías	80
Anexo 16: Artículo científico	81
Actas adjuntas:	
Acta de aprobación de originalidad	104
Pantallazo del Software Turnitin	105
Autorización de Publicación de Tesis	107
Versión Final del Trabajo de Investigación	108

Índice de tablas

	Página
Tabla 1. Población de estudio del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “San Juan”	18
Tabla 2. Relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión preparación del aprendizaje	22
Tabla 3. Relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje	23
Tabla 4. Relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno	24
Tabla 5. Relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente	25
Tabla 6. Relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente	26
Tabla 7. Relación entre el acompañamiento pedagógico con la dimensión preparación del aprendizaje	27
Tabla 8. Relación entre el acompañamiento pedagógico con la dimensión enseñanza para el aprendizaje	28
Tabla 9. Relación entre el acompañamiento pedagógico con la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno	29
Tabla 10. Relación entre el acompañamiento pedagógico con la dimensión fomento profesional y la identidad docente	30
Tabla 11. Relación entre el acompañamiento pedagógico con el desempeño docente	31

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018, tuvo como objetivo establecer la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Juan, Sullana 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que existe relación significativa entre al acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018. La población del estudio estuvo conformada por 21 docentes. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La investigación se desarrolló mediante la técnica de la encuesta, se validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,966 para la variable acompañamiento pedagógico y 0,939 para la variable desempeño docente. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y Sig.

Los resultados correlacionales de la tabla 11 explican que dado los valores Sig. 0,000 y rho 0,810 se acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico con el desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018.

Palabras Claves: Acompañamiento pedagógico, desempeño docente, enseñanza, aprendizaje.

ABSTRACT

The present research work entitled: Pedagogical accompaniment and teaching performance in a private institute of higher technological education, Sullana, 2018, aimed to establish the relationship between the pedagogical accompaniment and the teaching performance of the private institute of higher technical education San Juan, Sullana 2018.

The investigation proposed the hypothesis in which it was affirmed that there is a relationship between the pedagogical accompaniment and the teaching performance of the private technological higher education institute San Juan, Sullana 2018. The study population consisted of 21 teachers. The study is not experimental, it assumes an associative correlation design. The research was developed using the survey technique, two questionnaires with ordinal scale responses were validated with the coefficients 0,966 for the pedagogical accompaniment variable and 0,939 for the teacher performance variable. SPSS software was used to process the information.

The results were shown through contingency tables and the rho and Sig statistics.

The correlational results of Table 11 explain that given the Sig. 0,000 and rho 0,810 values, the significant relationship is accepted. The research concludes by demonstrating that there is a significant relationship between pedagogical accompaniment and teaching performance in a private higher education institute, Sullana, 2018.

Keywords: Pedagogical accompaniment, teaching performance, teaching, learning.

I. INTRODUCCIÓN

Mejorar la calidad educativa en el Perú es una preocupación vital y constante del Sistema Educativo peruano cada vez más consciente de que una Educación de primer nivel es uno de los factores más importantes para incrementar la competitividad de la Nación y una manera inequívoca de hacer frente a los retos que proyecta el siglo XXI: sobrevivir y trascender en medio de una economía cada vez más global y tecnologizada, donde las distancias son más cortas y el desarrollo de nuevas tecnologías e Internet han generado un entorno digital fundamentado en conexiones exigiendo de esta forma un cambio de paradigmas en todas las actividades humanas y, obviamente, también en el educativo, en el que ha cambiado la manera de aprender y, en consecuencia, también la forma de enseñar.

Es en este nuevo contexto por lo que Tapscott (2009) manifestó que el antiguo modelo educativo cimentado en el educador como transmisor de conocimientos estandarizados a una masa de estudiantes (un modelo semejante al de los medios de comunicación de masas) era más adecuado para la Era Industrial pero éste deja de tener sentido para la nueva economía digital y para la nueva generación de estudiantes (p.308). En consecuencia, Viñals y Cuenca (2016) propusieron que los docentes de la era 2.0 cambien la forma de transmisión de conocimiento, de una unidireccional y vertical a una de intercambio horizontal a través de los siguientes roles: asesor, tutor, dinamizador, generador, guía, organizador, *coacher*, orientador, gestor del aprendizaje, facilitador, acompañante.

Es en este mismo sentido que Molocho (2015) propone al acompañamiento pedagógico, al monitoreo y a la supervisión como referentes importantes para optimizar la calidad educativa en el presente siglo, en la medida que apoya y estimula el desempeño profesional de los docentes. Estas tres alternativas de mejora son en sí mismas una respuesta ante las diferentes reformas que se vienen realizando en el proceso educativo descentralizado en el Perú.

Una vez dicho lo anterior y antes de abordar la realidad específica dentro de la cual estará enfocada la presente investigación, es pertinente reseñar su contexto o entorno y para ello se presentan los siguientes datos esclarecedores sobre los Institutos de Formación

Superior Tecnológica en el Perú: según texto de Inga (2015) y publicado en el Diario Correo existen 790 institutos superiores de los cuales el 53% son privados y un 47% es estatal, sólo 31 tiene carreras acreditadas, algunos tienen más docentes que alumnos y la mayoría tiene un rendimiento académico entre mediano y bajo. De la misma manera, el Ministerio de Educación informó que en el año 2014, del total de egresados de Secundaria, sólo un diecisiete por ciento continuó sus estudios en un instituto superior tecnológico, y de esta fracción, un setenta por ciento optó por realizar estudios en un privado. Mientras que, en cuanto a la población estudiantil, treinta y nueve institutos tienen menos de cincuenta alumnos y ciento ocho menos de cien. En el sector público se tiene que un setenta y cinco por ciento de docentes nombrados pasan los 50 años, debido a que desde el 2002 no se hace ningún nombramiento. Asimismo, en la misma nota periodística, el especialista en educación superior de la Dirección Regional de Educación Junín, Moisés Melgarejo indicó que se requiere equipamiento más moderno, un mayor presupuesto y capacitación a los maestros. Del mismo modo, se espera que con la entrada en vigencia de la nueva Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, la propuesta educativa cuente con un nivel académico mejorado, goce de más recursos, cuente con una infraestructura adecuada y disponga de una mejor calidad educativa puesto que regula los requerimientos mínimos necesarios para ejercer la docencia, cautivando así el interés de los estudiantes potenciales, beneficiarios en última instancia del perfeccionamiento especializado de habilidades y competencias técnicas (Bernui, Espinoza, Kanematsu y Palma, 2017).

Ya de manera concreta, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San Juan” de Sullana, se detectó a través de la observación que existe escaso acompañamiento pedagógico en las labores de los docentes en el aula, y de las pocas veces que se hacen, casi siempre apuntan a resaltar los aspectos negativos.

Por otra parte, se sospechó que los docentes planificaron, ejecutaron y evaluaron sus currículos de manera inadecuada debido principalmente a tres factores: 1) los docentes cuentan formación profesional no pedagógica y se enfocan casi siempre en la transmisión de conocimientos, expresando frecuentemente juicios de valor, 2) falta de capacitación pedagógica de los docentes sobre cómo aprende el aprendiz y 3) falta de un efectivo acompañamiento pedagógico en aula, debilitando de esta forma el potencial de aprendizaje de los estudiantes. De la misma forma, se conjeturó que el desempeño docente que se vino

realizando en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San Juan” de Sullana no fuese el más conveniente y sea la causa de la poca motivación de los estudiantes para los aprendizajes y la investigación, así como también podría propiciar deserción estudiantil debido a la ausencia de una visión clara que los estudiantes puedan tener sobre su futuro profesional o lo que lograrían si consiguen alcanzar los objetivos trazados de su respectiva carrera profesional. Asimismo, un bajo desempeño docente podría ser la causa de que exista poca motivación en la práctica de valores como formas de hacer: puntualidad, responsabilidad, respeto. Por lo tanto, se presumió que el desempeño docente tiene una relación directa con un adecuado acompañamiento pedagógico permitiendo que los docentes se mantengan motivados, evitando, al mismo tiempo, que los educadores caigan en la rutina y la monotonía, sobre todo aquellos que cuentan con varios años de servicio (Moloch, 2015).

Para la presente investigación, se encontraron antecedentes en el estudio que Erazo (2013) realizó en Honduras y en el cual concluyó que era evidente que algunos individuos que realizaban funciones de supervisión no cumplían con su jornada, no tenían credibilidad, no mostraban preocupación por mejorar su nivel profesional y que, además, se mantenían desactualizados en cuanto al uso asertivo de la tecnología, características que ocasionaban un pobre desempeño profesional de algunos docentes que laboraban en la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo”. Mientras que entre los antecedentes nacionales, Bendejú (2013), concluyó en su estudio que existió una alta correlación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, específicamente, con un coeficiente de correlación igual a 0.781. De la misma forma, Moloch (2015), concluyó que existió una relación alta (1,00) y significativa (0,00) entre ambas variables. En este mismo sentido, Allca (2016), concluyó que el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral docente se relacionan directa y significativamente, específicamente, con un coeficiente equivalente a $Rho=0,754$. Por su parte, Gómez (2016), halló relación significativa y directa entre el desempeño docente y el acompañamiento, así como entre la capacidad pedagógica docente con el asesoramiento pedagógico.

Las teorías que sustentaron la presente investigación estuvieron a cargo de Cavalli (2006), quien conceptuó al acompañamiento pedagógico como un conjunto de acciones que proveen soporte técnico al docente, pero además, le añade el elemento afectivo

(emocional-ético y afectivo), con el fin de promover el mejoramiento de las prácticas de la comunidad educativa, la edificación de competencias actitudinales, cognitivas y procedimentales a través de la reflexión de su labor pedagógica. Asimismo, Riveros (2011, p.24), afirmó que el acompañamiento pedagógico constituye una estrategia de carácter formativo, el cual se realiza en función de unas necesidades puntuales con la participación de docentes y equipo directivo dentro del servicio diario y en el propio espacio de trabajo. Este acompañamiento debería ser permanente, con metas específicas, bien organizado y que además debería estar acoplado o inmerso dentro de un sistema. De la misma forma, la naturaleza de la relación entre acompañante y acompañado debería ser horizontal, con diálogo abierto y en el que exista compromiso y disposición personal de ambas partes. Cabe precisar que en un sistema de formación continua, el acompañamiento puede acoplarse con otras estrategias formativas. En este mismo sentido, Vezud y Alliaud (2012) calificaron al acompañamiento pedagógico como una valiosa ocasión para afianzar el aprendizaje colectivo y la apertura de procesos reflexivos sobre la enseñanza en las escuelas e institutos de formación. De la misma forma que para los implicados en este proceso, es una oportunidad para reflexionar y analizar su propio quehacer profesional. (p. 29). Y por último, el Consejo Nacional de Educación (2007) define al acompañamiento pedagógico como el acto de asesorar continuamente al equipo directivo y a los docentes en temas preponderantes para su ejercicio profesional. Se entiende también como un conjunto de tareas y estrategias de tipo técnico por las cuales un individuo o equipo previamente capacitado y especializado brinda asesoramiento permanente o con cierta frecuencia al docente y/o director en su quehacer profesional.

Por otra parte, Bromley (2017) propuso el uso de cinco dimensiones relacionadas con el acompañamiento pedagógico, las cuales son: planificación concertada, clima de acompañamiento, conducción del proceso de enseñanza, evaluación del proceso de enseñanza y formas de intervención. A continuación se expondrá en detalle el concepto de cada una de las dimensiones anteriormente nombradas.

Dimensión 1: Planificación concertada. Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes logren su objetivo principal que es aprender. Cabe destacar que esta planificación no debe ser rígida sino que debe obedecer a las necesidades de aprendizaje. Por lo tanto, esta planificación puede ser cambiada según la evaluación de los procesos de enseñanza y aprendizaje para que sea más pertinente y eficaz. Además, esta

planificación debe ser colegiada con el objetivo de que tanto el intercambio de información entre docentes y directivos como la toma de decisiones provoquen la mejora institucional. Del mismo modo, la subsecretaría de educación media superior de los Estados Unidos Mexicanos afirma que el trabajo colegiado está vinculado al trabajo colaborativo, asegurando de esta forma la reflexión, el análisis, la consulta, la concertación y la integración de la comunidad académica de los planteles. Es así como se forma un equipo capacitado para el diálogo, con capacidad de concretar acuerdos y con poder para definir metas específicas sobre temas preponderantes para el aseguramiento de las metas educativas. También, si la planificación es colegiada, se logra asignar responsabilidades a cada uno de los miembros, lo cual permite la trazabilidad del aprendizaje de los estudiantes y acompañarlos para que concluyan con éxito su camino educativo (Bromley, 2017).

Dimensión 2: Clima de acompañamiento. Bromley (2017) sostuvo que es importante que dentro del acompañamiento se desarrolle en medio de un ambiente laboral agradable, armonioso, ya que es necesario que tanto el acompañante como el acompañado tengan entre sí una relación basada en la aceptación mutua y la confianza. Es por ello que el docente que acompaña debería ser una persona reconocida por su trayectoria profesional, que goce de legitimidad y, sobretodo, de liderazgo entre sus similares.

Dimensión 3: Conducción del proceso de enseñanza. Bromley (2017) consideró que esta etapa del proceso es fundamental para asegurar el éxito del plan de acompañamiento. Éste necesita tener buenas estrategias, procedimientos e instrumentos que posibiliten un aprendizaje de calidad y una enseñanza eficaz.

Dimensión 4: Evaluación del proceso de enseñanza. En esta etapa del proceso, el acompañamiento pedagógico se realiza teniendo como base el ejercicio profesional de los docentes. No existe acompañamiento sin la debida reflexión del educador para que sus educandos asimilen nuevos conocimientos (Bromley, 2017). Este mismo autor definió con precisión las estrategias vinculados con el sistema de evaluación: A) Supervisión es la confirmación en directo del respeto a la normatividad que tutela el funcionamiento de los centros educativos. Es efectuada imperiosamente por la autoridad competente. B) Monitoreo es la acción por la cual podemos recabar información in situ poniendo especial énfasis en elaborar indicadores con los que podemos evaluar la calidad y los logros de la enseñanza. Además, el monitoreo se realiza antes del acompañamiento y es cuando se debería realizar un diagnóstico en el aula con el cual podamos identificar las necesidades y las fortalezas del proceso de enseñanza. C) Acompañamiento es una asistencia técnica

mediante la cual el acompañante, que bien puede ser un individuo o un equipo, visita, aconseja y asesora permanentemente al docente acompañado y al director en cuestiones relacionadas con su praxis profesional.

Dimensión 5: Formas de intervención. Bromley (2017) manifestó que las formas de intervención son el conjunto de estrategias que se usan en el acompañamiento pedagógico para asegurar la consecución de objetivos y éstas pueden ser de cuatro tipos: A) Asesoramiento presencial: es el proceso por el cual se estimula la reflexión sobre la práctica docente mediante la información registrada y analizada previamente y del diálogo empático y asertivo entre acompañante y acompañado. Este ejercicio reflexivo debe ayudar al profesional acompañado a reconocer las fortalezas y debilidades propias de su ejercicio pedagógico determinando, además, responsabilidades para incrementar la calidad. B) Visita en aula: el acompañante visita y observa la sesión de trabajo dirigida por el acompañado con la finalidad de realizar el asesoramiento respectivo y contribuir así a mejorar el desempeño docente. Esta es la forma de intervención más utilizada en la actualidad. C) Grupos de interaprendizaje: son espacios de trabajo que generan reflexión y análisis sobre el quehacer pedagógico en el marco de una dinámica participativa, cooperante y asociativa a partir de las necesidades y conclusiones registradas en el acompañamiento previo. D) Talleres de actualización: esta forma de intervención tienen como meta robustecer las destrezas de los docentes acompañados teniendo en consideración los puntos a mejorar y los objetivos reconocidos en el acompañamiento.

De la misma manera, de acuerdo con la Resolución de Secretaría General N° 008-2016-MINEDU, se debe ejecutar el acompañamiento pedagógico teniendo en cuenta lo siguiente:

a) Reflexivo crítico. El acompañamiento pedagógico se debe desarrollar con docentes implicados con su trabajo cotidiano y que sean capaces de deliberar, tomar decisiones y reflexionar sobre su práctica social. Además, deben apropiarse de diferentes conocimientos de una manera crítica y deben cultivar diferentes destrezas para cerciorar el aprendizaje de sus educandos. Bajo este enfoque, tanto el acompañante como el acompañado pueden certificar sus progresos, limitaciones, problemas y probabilidades y proponer nuevos métodos para mejorar el desempeño. De la misma forma, se facilita la autonomía progresiva del director y el docente, así como se promueve la práctica reflexiva continua, con anterioridad y mientras se está ejecutando la acción.

b) Inclusivo. El acompañamiento pedagógico debe estar enfocado en reducir las barreras a la participación de más actores educativos así como facilitar el acceso al aprendizaje. Un acompañamiento de tipo inclusivo implica una transformación en los lineamientos de la práctica educativa a todo nivel, pero siempre teniendo en cuenta las necesidades de los estudiantes y su diversidad, con el objetivo de que más personas participen en el aprendizaje eliminando así todo tipo de exclusión.

c) Intercultural crítico. El acompañamiento debe respetar, explorar y apreciar la diversidad lingüística y cultural. Para ello, es preciso que se cambien las estructuras de poder, la forma de relacionarnos, los medios y mecanismos que preservan la discriminación y la desigualdad. Un elemento central del acompañamiento es la práctica de la tolerancia y el entendimiento entre diferentes culturas. Asimismo está pensado para construir y transformar las condiciones específicas que nos permitan ser, estar, pensar, aprender, vivir, sentir y convivir entre personas de diferentes orígenes culturales.

A continuación se procederá a desarrollar todo el conocimiento respecto a desempeño docente, el cual, según Montenegro (2007), se entiende como la capacidad que tiene el docente para cumplir con sus funciones, la cual está condicionada por elementos relacionados con el mismo docente, con el alumno y con la realidad socio-económica con la que nos vinculamos. De la misma manera, este autor manifestó que el desempeño docente sí es factible de ser evaluado aunque debería realizarse para mejorar la calidad del proceso de educación (p. 18). Asimismo, Rivas (2010) aseveró que el desempeño se puede apreciar y cuantificar en el entorno socio-cultural, en el ámbito de las instituciones, en el salón de clase y en el mismo docente a través de la práctica reflexiva (p. 75). También Martínez y Lavín (2017) sostuvieron que el desempeño docente es un concepto construido según diferentes y variados atributos. El término “desempeño” se refiere ineludiblemente a una acción que concierne específicamente a las prácticas intrínsecas del quehacer docente y éste toma significancia de acuerdo a los elementos que se le arrojan así como de la manera en la que se le juzgue: un buen desempeño se contrapone a un mal desempeño, pero es, sin lugar a duda, el buen desempeño docente el que se impone en las definiciones de este concepto, es decir, establece las acciones esperadas por los docentes como parte de su quehacer profesional.

Asimismo, Según Vera (2017), el desempeño docente puede estudiarse y evaluarse a través del estudio y análisis de cuatro dimensiones, las cuales son:

Dimensión 1: Preparación del aprendizaje. Esta dimensión comprende: a) planificación del trabajo pedagógico bajo una orientación inclusiva e intercultural; b) conocimiento previo de las principales propiedades cognitivas, sociales y culturales de los alumnos; c) pericia de los contenidos pedagógicos y disciplinares; d) elección de los materiales didácticos; y e) selección de estrategias de enseñanza y evaluación.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje. Ésta circunscribe lo siguiente: a) el proceso de enseñanza se debe conducir bajo un enfoque inclusivo y en el que se valore la diversidad en todas sus expresiones; b) el docente se involucra en: el desarrollo de un clima agradable y adecuado para el aprendizaje, el correcto despliegue de los contenidos, el desarrollo de diversas herramientas metodológicas y evaluativas, la motivación constante de sus aprendices, así como el uso pertinente y relevante de los recursos didácticos; c) el docente puede aportar con su experiencia qué particularidades de la enseñanza son mejorables; d) el docente hace uso de diversos instrumentos y criterios que facilitan el reconocimiento de los logros y desafíos del aprendizaje.

Dimensión 3: Involucramiento en la gestión institucional y su entorno. Esta dimensión comprende lo siguiente: a) el docente participa en la gestión de la institución educativa para configurar democráticamente la comunidad de aprendizaje; b) el docente comunica adecuadamente a la comunidad el Proyecto Educativo Institucional; c) el docente valora y respeta a la comunidad educativa y sus características, con el ánimo de desarrollar un óptimo clima institucional favorable al aprendizaje.

Dimensión 4: Fomento profesional y la identidad docente. Esta dimensión contempla los siguientes aspectos: a) caracterización de los procesos y prácticas que se identifican con el buen desarrollo y rendimiento de la comunidad docente; b) ejercicio reflexivo acerca de la praxis profesional docente, la colaboración con colegas, el trabajo en grupos y participación en capacitaciones que mejoren el accionar profesional; c) determinar la cuota de responsabilidad que tienen los docentes para mejorar el aprendizaje, tanto en su proceso como en sus resultados; d) se informa sobre la concepción y puesta en marcha de las políticas educativas nacionales y/o regionales.

En adición a lo ya expuesto, se creyó conveniente estudiar y comprender la teoría X y la teoría Y de McGregor puesto que a través de ésta nos permitirá tener un conocimiento cabal sobre la forma en que se relacionará el acompañante con el acompañado y las estrategias que se deberían emplear según la naturaleza de los actores. De igual forma, esta

teoría brinda las herramientas necesarias para que el directivo de la organización educativa pueda introducir adecuadamente los cambios necesarios para mejorar el desempeño docente a través de cada una de sus cuatro dimensiones. En este sentido, McGregor (1960) sostuvo en su libro “El lado humano de las organizaciones” que la teoría X y la teoría Y son dos maneras confrontadas de percibir el comportamiento humano y de actuar conforme a ellas con el propósito de motivar y obtener una alta productividad de los empleados. Sin embargo, el autor afirma que, para dirigir una organización, es posible que sus administradores adopten los dos tipos de posturas. En concordancia, según la teoría X, los directivos de una organización consideran que los trabajadores sólo brindan un buen rendimiento cuando son controlados, dirigidos, presionados o amenazados, dando así lugar a un estilo de manejo autoritario. Según esta teoría, considera que el individuo promedio tiene antipatía taxativa al trabajo y lo evitará siempre que pueda, el trabajar se convierte en una obligación, opta por ser dirigido, no asume compromisos, es haragán por naturaleza, busca ante todo su preservación, su propósito último es el ganar dinero, es pesimista, estático y rígido y es poco ambicioso. Los administradores que acepten esta postura creen que las personas deben ser presionadas, dirigidas, coaccionadas e incluso amenazadas con sanciones con el propósito de que se esfuercen por alcanzar los objetivos organizacionales. Está basado en el ejercicio de una autoridad formal, en la que se dicta a cada uno lo que se debe hacer y de qué forma hacerlo, en la que se establecen los tiempos y métodos para ejecutar el trabajo, en la que se imponen normas y se somete a los empleados a una constante vigilancia y presión, haciendo de todo ello un estilo autoritario. En contraposición, la teoría Y es un enfoque fundamentado en el poder de imaginación, la creatividad y las ganas de superación de la gran mayoría de los empleados. Según la teoría Y, el individuo promedio: es comprometido, se involucra con los objetivos organizacionales, ya sea tanto por el logro de compensaciones asociadas con su logro como por la satisfacción de su ego; le gusta su trabajo, para ellos, invertir su esfuerzo en el trabajo físico o mental les es tan normal como el descanso o el juego; se motiva a sí mismo y desea perfeccionarse, se estimula a sí mismo en la satisfacción de las necesidades de autorrealización planteadas en la teoría de Maslow: la capacidad de realización, la autoestima y el reconocimiento; está capacitado para responsabilizarse por alcanzar las metas de la organización, tiene una imaginación desarrollada, ingenio y creatividad que permitirán plantear soluciones a los problemas de la institución; ejerce autodirección y

autocontrol, no necesitan ni la fuerza ni la coacción ni las amenazas para que estos individuos luchen por alcanzar los objetivos de la empresa.

Para concluir, el autor sugiere aplicar la teoría Y para aquellos trabajadores con niveles de conocimientos altos o muy altos, mientras que la teoría X es aconsejable practicarla con aquellos trabajadores que desempeñan labores más rutinarias o manuales.

También se ha considerado desarrollar y estudiar la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, psicólogo canadiense y profesor de la Universidad de Yale quien propuso en 1964 una teoría que se enfocaba específicamente en la motivación que tienen las personas para producir en un entorno laboral. Esta teoría propone que los humanos, como seres razonables y pensantes, albergan esperanzas, tienen creencias y expectativas sobre lo que les acontecerá en el futuro. En este sentido, Vroom afirmaba que las personas se sentirán motivadas a alcanzar metas si es que están convencidas de su valor y si demuestran que, efectivamente, sus decisiones contribuirán a alcanzarlas. Esta teoría nos ayudará a enfocar debidamente cómo motivar a los docentes para que se involucren con el presente estudio y con los cambios que plantea introducir la dirección del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Juan” para incrementar el desempeño docente. Por lo tanto, esta teoría afirma que:

$$\text{Fuerza} = \text{Valencia} \times \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad}$$

Donde:

Fuerza: intensidad de la motivación de una persona

Valencia: intensidad de la predilección del individuo por un objetivo. Este puede ser:

Valencia positiva: cuando sí se quiere conseguir el objetivo.

Valencia negativa: cuando no se desea llegar al objetivo.

Expectativa: posibilidad de que cierta acción específica conlleve a la meta deseada.

Instrumentalidad: en qué medida un desempeño conlleva a una recompensa; es decir, la valoración subjetiva que tiene el empleado sobre la posibilidad de que la organización valore su desempeño y lo premie adecuadamente.

En síntesis, esta teoría puede resumirse de la siguiente manera: un individuo se motiva para desplegar un alto esfuerzo cuando cree que se le evaluará adecuadamente su desempeño. Gracias a ese mayor rendimiento se alcanzarán mejores resultados lo que dará lugar a recompensas gratificantes como incrementos de salario, bonificaciones, premios, reconocimientos o un ascenso, algo que esa persona anhela, es valiosa y cumplirán sus objetivos personales. Por lo tanto, esta teoría se concentra en tres conexiones:

1. Relación esfuerzo-desempeño: el individuo percibe que un mayor esfuerzo llevará a un mejor desempeño.
2. Relación desempeño-recompensa: el individuo cree que teniendo un mejor desempeño logrará una meta anhelada.
3. Relación recompensas-metas personales: esta recompensa satisfará los objetivos personales o necesidades de un individuo.

La importancia de esta idea radica en la individualidad y poder de decisión que tiene el individuo y la variabilidad que tienen las fuerzas motivadoras. Del mismo modo, esta teoría se basa en cuatro hipótesis:

1. El comportamiento es una función de la mixtura de los esfuerzos de los individuos y del contexto que los rodea.
2. Las personas deciden conscientemente su comportamiento.
3. La gente asume diferentes metas, deseos y necesidades.
4. Las personas tienen la posibilidad de escoger entre distintas opciones de comportamientos.

Por todo lo anterior expuesto, el problema del presente estudio es: ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018? Y de la misma forma, se plantean las siguientes preguntas: ¿De qué forma se relacionan el acompañamiento pedagógico con la dimensión preparación del aprendizaje? ¿Cuál es la relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje? ¿De qué manera el acompañamiento pedagógico está conectado con la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno? y ¿Cómo se relaciona el acompañamiento pedagógico con la dimensión fomento profesional y la identidad docente?

El presente estudio es importante porque aborda un problema trascendental para la educación peruana que es incrementar la capacidad de aprender de los estudiantes, los cuales dependen en buena parte de la intervención que se realice desde las instituciones educativas. Si bien esta problemática tiene distintas causas y se requiere de una variedad de alternativas de solución, resulta propicio iniciarla, específicamente, desde el ámbito del aula, proponiendo las estrategias adecuadas que cambien y/o mejoren la forma de pensar y actuar del docente, impactando así en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, desde

una perspectiva metodológica, este trabajo contribuye a identificar, describir y evidenciar la operatividad y la estadística de técnicas, procedimientos, métodos e instrumentos validados y confiables que servirán de apoyo para investigaciones similares. Además, permitirá evaluar la importancia que tiene el acompañamiento pedagógico dentro de los procesos de enseñanza-aprendizaje y su relación con el desempeño de los docentes. Igualmente, este estudio aportará elementos significativos a la institución y argumentos de valor teórico de mucha utilidad referentes al acompañamiento pedagógico y al desempeño docente, conduciéndolos de manera adecuada a la capacitación y actualización de los docentes, para que apunten a enriquecer la educación profesional de los estudiantes, considerando que en gran medida el éxito o el fracaso de los alumnos se deriva del nivel de formación que reciban en los recintos educativos. Y por último, la presente investigación tiene justificación práctica porque permitirá precisar de manera real y verificable la correlación que tiene el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución en la que se aplicará este estudio, la cual forma profesionales técnicos y de cuyo éxito profesional y personal es responsable. De la misma forma, este estudio ayudará a definir las acciones estratégicas necesarias que permitan alcanzar la visión de futuro diseñada por la institución.

La hipótesis general del presente estudio es que el acompañamiento pedagógico se relaciona de manera significativa con el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018. Asimismo, las hipótesis específicas son: el acompañamiento pedagógico está relacionado de manera significativa con la dimensión preparación del aprendizaje, el acompañamiento pedagógico se correlaciona de manera significativa con la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno se vinculan de manera significativa y que tanto el acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente se relacionan de manera significativa.

El objetivo general de este estudio es determinar el vínculo entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018. Mientras que los objetivos específicos son: determinar el tipo de correspondencia entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión preparación

del aprendizaje, identificar la naturaleza del vínculo entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, constatar el grado de conexión entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno y conocer la relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente.

II. MÉTODO

2.1. Tipo de estudio y diseño de investigación

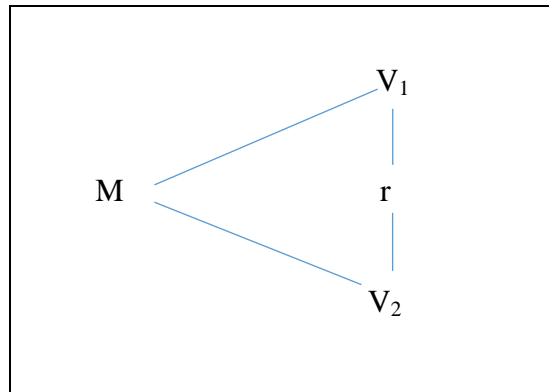
El método empleado fue hipotético-deductivo puesto que, según Smith (2003), se recurrió en primera instancia a la observación del fenómeno, luego se elaboró una hipótesis para explicar dicho fenómeno, posteriormente se dedujeron las proposiciones o consecuencias las cuales, finalmente, se confrontaron con los hechos.

Según su enfoque o naturaleza fue una investigación cuantitativa, puesto que según Gall y Borg (2003), la investigación cuantitativa analiza la realidad social descomponiéndola en variables, se fundamenta en la inducción probabilística del positivismo lógico, se enfoca en cuantificar los datos para luego aplicárseles algún tipo de análisis estadístico y/o utiliza teorías o conceptos preconcebidos para establecer qué datos serán recolectados, tal y como se ha realizado en la presente investigación.

Según su finalidad fue una investigación aplicada porque según Sánchez y Reyes (2006), el interés o finalidad última consiste en la aplicación de los conceptos teóricos a determinada situación o realidad determinada y los efectos prácticos o utilitarios que de ésta se deriven.

Por su nivel, la presente investigación fue correlacional puesto que según Hernández et al. (2014), la finalidad de este tipo de estudio es decretar el tipo de relación causal o no causal entre dos o más variables. En este tipo de estudios, primero se miden las variables y luego se les expone a test de hipótesis correlacionales. Posteriormente, y gracias al empleo de técnicas estadísticas, se precisa la naturaleza del vínculo entre las mismas, tal como se ha realizado en la presente investigación.

Asimismo, se ha diseñado la presente investigación bajo un enfoque correlacional asociativo ya que lo que se busca es determinar el tipo de relación existente entre las dos variables de estudio. Este diseño se grafica de la siguiente forma:



Dónde:

M = 21 docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado
“San Juan”, Sullana, 2018.

V_1 = Acompañamiento pedagógico

V_2 = Desempeño docente

r = Relación entre las variables

Según lo explicado por Hernández et al., (2014), la finalidad de un estudio de tipo correlacional es identificar el tipo de relación existente entre dos o más variables circunscritas por un contorno común.

2.2. Operacionalización

Variable: Acompañamiento pedagógico

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Acompañamiento pedagógico	Según Cavalli (2006), el acompañamiento pedagógico es la amalgama de decisiones de carácter técnico y afectivo que el acompañante proporciona al acompañado con el objetivo de mejorar las prácticas educativas de la comunidad, la edificación de competencias actitudinales, cognitivas y procedimentales a través de la reflexión sobre la praxis docente.	El A.P buscará el intercambio de experiencias profesionales, genuinas relaciones horizontales y vocación de mejora entre el acompañante y el acompañado. Para medir esta variable en nuestra institución se evaluará cada una de sus cinco dimensiones: Planificación concertada (8 ítems), Clima propicio de acompañamiento (7 ítems), Conducción de la enseñanza (7 ítems), Evaluación de la enseñanza. (8 ítems), Estrategias de intervención (6 ítems) con un total de 36 ítems	Planificación concertada Capacidad de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes logren aprender. Esta planificación debe cubrir ciertas condiciones, una de ellas es que debe ser colegiada, cuya finalidad sea intercambiar información y tomar acuerdos y decisiones entre los directivos y docentes en beneficio de la mejora institucional. (Bromley, 2017)	Estrategias de planificación	Cuestionario sobre acompañamiento pedagógico	Ordinal 1. Nunca 2. Casi nunca 3. De vez en cuando 4. Casi siempre 5. Siempre
			Clima de acompañamiento Se refiere al clima laboral favorable o no para desarrollar convenientemente el acompañamiento. Esta dimensión es fundamental ya que depende de ésta para desarrollar la confianza necesaria y la aceptación requerida entre el docente acompañado y el director que acompaña. (Bromley, 2017)	Motivación para el clima laboral		
			Conducción del proceso de enseñanza Se refiere a la selección apropiada de estrategias, herramientas y métodos que garanticen una enseñanza que logre sus objetivos y suficiente para dotar a los estudiantes de logros de aprendizaje de calidad. (Bromley, 2017)	Estrategias de enseñanza		
			Evaluación de la enseñanza El acompañamiento se realiza teniendo como base el ejercicio profesional de los docentes. No existe acompañamiento sin que haya reflexión del docente para que sus estudiantes aprendan. (Bromley, 2017)	Monitoreo Retroalimentación		
			Formas de intervención Estrategias utilizadas en el acompañamiento necesarias para asegurar el logro de objetivos. Éstas pueden ser: el asesoramiento presencial, visita al aula, grupos de interaprendizaje y talleres de actualización. (Bromley, 2017)	Estrategia de acompañamiento Asesoría individualizada		

Variable: Desempeño docente

Variable	Definición conceptual	Definición operacional	Dimensiones	Indicadores	Instrumento	Escala de medición
Desempeño docente	Según (Montenegro, 2007), el desempeño docente es la capacidad que tiene el docente para cumplir con sus funciones, la cual está condicionada por elementos relacionados con el mismo docente, el alumno y la realidad socio-económica.	<p>El D.D se evidenciará en las acciones objetivas y observables del docente, las cuales son susceptibles de ser evaluadas y que indican su competencia.</p> <p>Para medir esta variable en nuestra institución se evaluará cada una de sus cuatro dimensiones: Preparación del aprendizaje (10 ítems), Enseñanza para el aprendizaje (19 ítems), Involucramiento en la gestión institucional y su entorno (6 ítems), Fomento profesional y la identidad docente (5 ítems), con un total de 40 ítems medido a través de la escala ordinal: Nunca (1), Casi nunca (2), Casi siempre (3), Siempre (4).</p>	<p>Preparación del aprendizaje Según Vera (2017) esta dimensión comprende:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Planificación del trabajo pedagógico con una perspectiva inclusiva intercultural. - Conocimiento previo de las características cognitivas, sociales y culturales de los estudiantes. - Pericia de los contenidos pedagógicos y disciplinares. - Elección de los materiales educativos. - Selección de estrategias de evaluación y enseñanza. <p>Enseñanza para el aprendizaje. De acuerdo con Vera (2017), ésta circunscribe lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El proceso de enseñanza se debe conducir bajo un enfoque inclusivo y en el que se valore la diversidad en todas sus expresiones. - El docente se involucra en: el desarrollo de un ambiente que favorezca el aprendizaje, el correcto despliegue de los contenidos, el desarrollo de diversas estrategias metodológicas y evaluativas, la motivación constante de sus estudiantes, así como el uso pertinente y relevante de los recursos didácticos. - El docente hace uso de diversos instrumentos y criterios que facilitan el reconocimiento de los logros y desafíos del aprendizaje. <p>Involucramiento en la gestión institucional y su entorno. Vera (2017) afirma que esta dimensión comprende lo siguiente:</p> <ul style="list-style-type: none"> - El docente participa en la gestión de la escuela para configurar democráticamente la comunidad de aprendizaje. - El profesor comunica adecuadamente a la comunidad el Proyecto Educativo Institucional. - El docente valora y respeta a la comunidad educativa y sus características, con el ánimo de desarrollar un óptimo clima institucional favorable al aprendizaje. <p>Fomento profesional y la identidad docente Vera (2017) sostiene que en esta dimensión se contemplan los siguientes aspectos:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Caracterización de los procesos y prácticas que se identifican con el buen desarrollo y rendimiento de la comunidad docente. - Ejercicio reflexivo acerca de la praxis profesional docente, la colaboración con colegas, el trabajo en grupos y su participación en capacitaciones que mejoren el accionar profesional. - Determinar la cuota de responsabilidad que tienen los docentes para mejorar el aprendizaje, tanto en su proceso como en los resultados. - Se informa sobre la concepción y puesta en marcha de las políticas educativas nacionales y/o regionales. 	<p>Conoce las peculiaridades de los estudiantes</p> <p>Planifica la enseñanza de forma concertada.</p> <p>Propicia un clima favorable para el aprendizaje.</p> <p>Conducción del proceso de enseñanza</p> <p>Evalúa constantemente el aprendizaje</p> <p>Participa enérgicamente en gestión del instituto</p> <p>Crea relaciones de respeto y colaboración</p> <p>Reflexiona sobre su praxis</p> <p>Cultiva su profesión desde el respeto</p>	Cuestionario sobre el desempeño docente	<p>Ordinal</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Nunca 2. Casi nunca 3. Casi siempre 4. Siempre

2.3. Población, muestra y muestreo

2.3.1 Población

Una población es el conjunto de entes o unidades de lo que se obtienen valores. Monje (2011), la define como una agrupación de individualidades que cumplen con unas especificaciones concretas y precisas (p.123).

Por lo tanto, la población de la presente investigación estuvo compuesta por los veintiún (21) docentes de ambos sexos que laboran en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "San Juan", Sullana.

2.3.2. Muestra y muestreo

La presente investigación no tiene la necesidad de definir una muestra ni realizar un muestreo puesto que la población es accesible en su totalidad a los recursos del investigador, tanto de tiempo como económicos. En este sentido, Ramírez (1999) afirma que “los autores convergen en que con un 30% aproximadamente de la población es suficiente para tener una muestra con un alto grado de representatividad”. (p.91). Por su parte, Hernández citado en Castro (2003), asevera que “si la población posee menos de cincuenta (50) elementos, para este caso la población se considerará igual a la muestra” (p.69).

Por lo tanto, el presente estudio contará con la siguiente estructura de población y muestra:

Tabla 1

Población de estudio del Instituto de Educación superior Tecnológico Privado “San Juan”

Docentes	Varones	Porcentaje	Mujeres	Porcentaje	Total
Cantidad	15	71,43 %	6	28,57%	21

Fuente: Base de datos de la Secretaría Académica del Instituto

2.4. Técnicas e instrumentos de recolección de datos, validez y confiabilidad

2.4.1. Técnicas

Carrasco (2008), explica que las técnicas de investigación son las directrices que regulan el ejercicio de los investigadores durante todo el proceso de la investigación científica (p. 274).

Para la presente investigación se empleó la técnica de la encuesta. Esta técnica está compuesta por un cuestionario organizado y planificado para obtener información taxativa de todos los integrantes de la muestra de una población (Malhorta, 2008, p.183).

2.4.2. Instrumentos

Para la recolección de información suficiente y necesaria determinante para medir las variables del presente trabajo de investigación, se contó con dos cuestionarios, los cuales son:

Cuestionario para medir la variable acompañamiento pedagógico

Para medir la variable acompañamiento pedagógico, se trazó un cuestionario con 36 ítems de escala ordinal, en donde cada uno de ellos cuenta con cinco alternativas de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), de vez en cuando (3), casi siempre (4), siempre (5). Tiene como propósito apreciar la influencia del acompañamiento pedagógico en la formación continua de los docentes en servicio. Para ello, la variable se ha descompuesto en dimensiones de la siguiente manera: planificación concertada con un indicador y 8 ítems, clima propicio de acompañamiento con un indicador y 7 ítems, conducción de la enseñanza con dos indicadores y 7 ítems, evaluación de la enseñanza con dos indicadores 8 ítems, y formas de intervención con dos indicadores y 7 ítems.

Cuestionario para medir la variable desempeño docente

Para cuantificar la variable desempeño docente, se aplicó un cuestionario con 40 ítems, en escala ordinal, en donde cada uno de ellos cuenta con cuatro alternativas de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (3), siempre (4). El cuestionario se aplicará con el propósito de evaluar la variable desempeño docente a través de sus cuatro dimensiones: preparación del aprendizaje con dos indicadores y 10 ítems, enseñanza para el aprendizaje con tres indicadores y 19 ítems, involucramiento en la gestión institucional y su entorno con dos indicadores y 6 ítems, y fomento profesional e identidad docente con dos indicadores y 5 ítems.

2.4.3. Validez

Según lo esclarecido por Mejía (2005), la validez permite constatar que las pruebas evalúen lo que efectivamente se quiere evaluar. No es propósito de la validez representar a la prueba en sí, sino que juzga a los resultados tras la aplicación de ésta. Es decir, jamás hallaremos resultados validos o no válidos, sino resultados de mucha o poca validez.

La validez de contenido del presente trabajo de investigación fue valorada a juicio de la docente metodóloga, quien evaluó y acreditó la congruencia, precisión y coherencia del instrumento según la matriz de validación establecida en el protocolo de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo.

2.4.4. Confiabilidad

La confiabilidad, según Hernández et al (2014), es determinada por el grado en que un instrumento arroja resultados iguales tras aplicarlo repetidamente al mismo individuo o a la misma variable que se desea medir. (p. 200).

La confiabilidad del instrumento cuestionario sobre acompañamiento pedagógico fue de 0,966 mientras que la del instrumento cuestionario sobre desempeño docente fue de 0,939. La confiabilidad de ambos instrumentos fue determinada mediante la prueba estadística alfa de Cronbach utilizando el software SPSS. Asimismo, según los rangos propuestos por George y Mallery (2003), estos resultados corresponden a uno de excelente confiabilidad. Concluyendo, se puede afirmar que ambos instrumentos prometen absoluta seguridad, confianza y certeza para medir las variables de estudio.

2.5. Procedimiento

Para medir a cada una de las variables fue utilizada la encuesta como técnica de recolección de datos y al cuestionario como instrumento: La variable acompañamiento pedagógico fue evaluada mediante 36 preguntas, conteniendo cada una cinco alternativas para responderlas: nunca (1), casi nunca (2), de vez en cuando (3), casi siempre (4), siempre (5); mientras que la variable desempeño docente fue estimada a través de 40 preguntas con cuatro alternativas de respuesta: nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (3), siempre (4), instrumentos registrados en anexos páginas 66 y 81, respectivamente.

Los instrumentos se aplicaron en una reunión específica y casos de excepción, ya de manera individual.

Por último, la confección del registro de datos o resultados y la prueba del coeficiente de correlación de Spearman fueron computarizados con los programas Excel y SPSS.

2.6. Métodos de análisis de datos

Se ha recurrido a la prueba estadística rho_correlación Spearman para el análisis de los datos recolectados.

La discusión de los resultados se elaboró cotejando éstos con las conclusiones de los trabajos previos similares o antecedentes y con las doctrinas del “marco teórico”.

Finalmente, se formulan las conclusiones de acuerdo con los objetivos del presente estudio y con los resultados conseguidos.

2.7. Aspectos éticos

Se ha practicado la honestidad y se ha respetado rigurosamente la propiedad intelectual. En los casos que se ha recurrido a conocimientos de terceros, se ha citado a los autores haciendo uso de la referencia bibliográfica y así rehuir del plagio.

En las instituciones donde se aplicarán los cuestionarios, tanto de la prueba piloto como la del estudio, informaremos previamente sobre la finalidad de nuestra información con el propósito de facilitar la participación voluntaria de cada uno de los docentes.

En el instituto donde se realizará el estudio, los docentes firmarán un protocolo de consentimiento informado voluntario (anexo 14) para acceder a la encuesta, manteniendo en todo momento la reserva de identidad y respetaremos lo expresado en los instrumentos presentados, tanto para el acompañamiento pedagógico como para el desempeño docente.

III. RESULTADOS

Objetivo específico 1: Determinar el grado de correspondencia entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión preparación del aprendizaje.

Tabla 2

Relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión preparación del aprendizaje

Variable		Dimensión Preparación del aprendizaje		Total
		Eficiente		
Acompañamiento Pedagógico	Eficiente	Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación

Según la tabla 2, todos los docentes consideran la variable acompañamiento pedagógico como eficiente, por lo tanto se concluye que los educadores planifican de manera oportuna y concertada, que contribuye al buen clima laboral, realizan una acertada conducción y evalúan el sistema de enseñanza para el aprendizaje potencializada con estrategias de acompañamiento. Asimismo, todos los docentes califican como eficiente la dimensión preparación del aprendizaje, pues consideran que el docente preparado conoce las particularidades de sus educandos, demuestra un conocimiento actualizado, planifica adecuadamente, conduce correctamente los asuntos didácticos y evalúa de forma intermedia el aprendizaje.

Objetivo específico 2: Identificar la naturaleza del vínculo entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Tabla 3

Correlación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje

Variable		Dimensión Enseñanza para el aprendizaje		Total
		Eficiente		
Acompañamiento Pedagógico	Eficiente	Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación

Según la tabla 3, se afirma que los docentes, en su totalidad, valoran la variable acompañamiento pedagógico como eficiente, lo que implica que los docentes planifican el proceso de enseñanza de forma oportuna y concertada, contribuyendo al buen clima laboral, así como una acertada dirección y apreciación del proceso de enseñanza, potencializada con estrategias de acompañamiento. También, el mismo porcentaje de docentes considera que la dimensión enseñanza para el aprendizaje muestra un nivel eficiente, pues juzgan que el docente orienta los resultados del aprendizaje, fomenta un ambiente acogedor, genera relaciones de respeto, organiza el aula de forma adecuada, reflexiona con sus estudiantes, desarrolla estrategias individualizadoras, utiliza disímiles métodos y estrategias para evaluar de manera personalizada, evalúa según los criterios establecidos, difunde los resultados de la evaluación pertinentemente.

Objetivo específico 3: Examinar el grado de conexión entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno.

Tabla 4

Relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno.

Variable		Dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno.		Total
		Eficiente		
Acompañamiento Pedagógico	Eficiente	Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 4, se puede decir que el 100% de los docentes califican el valor de la variable acompañamiento pedagógico como eficiente, lo que indica que los docentes planifican de manera oportuna y concertada, que contribuye al buen clima laboral, así como una acertada dirección y evaluación del proceso de enseñanza, potencializada con estrategias de acompañamiento. También, la misma proporción de los encuestados valoran a la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno con un grado eficiente, pues consideran que el docente interactúa con sus colegas para permutar experiencias que mejoren el ejercicio pedagógico dentro de un clima democrático, participa en la administración de proyectos, fomenta el trabajo colaborativo, integra las necesidades y demandas del mercado laboral del entorno y comparte los desafíos de su labor pedagógica, de sus logros y resultados.

Objetivo específico 4: Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente.

Tabla 5

Relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente

Variable		Dimensión Fomento profesional y la identidad docente		Total
		Regular	Eficiente	
Acompañamiento Pedagógico	Recuento	1	20	21
	% del total	4,8%	95,2%	100,0%
Total	Recuento	1	20	21
	% del total	4,8%	95,2%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación

Tomando en cuenta los resultados presentados en la tabla 5, se concluye que el 95,2% de los docentes consideran el nivel de la variable acompañamiento pedagógico como eficiente, con lo cual se puede inferir que los docentes planifican de manera oportuna, concertada, que contribuye al buen clima laboral, así como una acertada dirección y evaluación del proceso de enseñanza, potencializada con estrategias de acompañamiento. Asimismo, los docentes califican, en el mismo porcentaje, en nivel eficiente la dimensión fomento de la profesionalidad y la identidad docente, pues consideran que el docente reflexiona sobre su ejercicio profesional y sobre el aprendizaje de todos sus educandos, se involucra activamente en prácticas significativas que fomenten su mejora profesional en función de las exigencias de los alumnos, colabora con la creación de estrategias pedagógicas, procede respetando la ética profesional y toma decisiones de acuerdo con los derechos humanos y en procura del bienestar de los educandos.

Objetivo general: Evaluar el vínculo entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Tabla 6

Relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.

Variable		Variable desempeño docente		Total
		Eficiente		
Acompañamiento Pedagógico	Eficiente	Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%
Total		Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación

De acuerdo con los resultados presentados en la tabla 6, la totalidad de los docentes encuestados calificaron el nivel de la variable acompañamiento pedagógico como eficiente, lo que indica que los docentes planifican de manera oportuna, que contribuye al buen clima laboral, así como una acertada dirección y evaluación del ejercicio de enseñanza, potencializada con estrategias de acompañamiento. Del mismo modo, el 100% de los docentes encuestados juzgaron como eficiente el grado de la variable desempeño docente, pues discernen que es un docente preparado, conoce las peculiaridades de los estudiantes, que planifica el proceso de manera colegiada, contribuyendo a un buen clima y conducción del trabajo con los estudiantes, que prepara y aplica instrumentos de evaluación con el propósito de motivar el aprendizaje de los estudiantes, participa en el manejo de la institución, estableciendo relaciones de respeto y colaboración así como reflexionando sobre su práctica pedagógica.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis específica 1

H_i El acompañamiento pedagógico está relacionado con la dimensión preparación del aprendizaje de manera significativa.

H₀ El acompañamiento pedagógico no está relacionado con la dimensión preparación del aprendizaje de manera significativa.

Tabla 7

Relación entre el acompañamiento pedagógico con la dimensión preparación del aprendizaje.

		Preparación del aprendizaje	
Rho de Spearman	Acompañamiento Pedagógico	Coeficiente de correlación	0,701**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	21

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según los resultados presentados en la tabla 7, la correlación Spearman (Rho) es de 0,701 (Relación considerable positiva), mientras que el valor de significación (sig) es 0,000 y por lo tanto es menor a 0,05, que es el valor de significación establecido por la investigación. Estos valores facultan la conclusión de que hay una relación significativa entre la variable acompañamiento pedagógico y la dimensión preparación del aprendizaje. Consecuentemente, se admite la hipótesis de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 2

H_i El acompañamiento pedagógico está relacionado con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de modo significativo.

H_o El acompañamiento pedagógico no está relacionado con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de modo significativo.

Tabla 8

Relación entre el acompañamiento pedagógico con la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

		Enseñanza para el aprendizaje	
Rho de Spearman	Acompañamiento Pedagógico	Coefficiente de correlación	0,822**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	21

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

Los resultados presentados en la tabla 8 muestran que el coeficiente de correlación Spearman (Rho) es de 0,822 (Correlación considerable positiva), el valor de significación (sig) es 0,000 y por lo tanto es menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación). Estos valores autorizan a colegir que hay una correlación de modo significativo entre la variable acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje. Por lo cual, se acepta la hipótesis de la investigación y se rechaza la hipótesis nula.

Hipótesis específica 3

H_i El acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno se relacionan significativamente.

H_o El acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno no se relacionan significativamente.

Tabla 9

Relación entre el acompañamiento pedagógico con la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno.

		Involucramiento en la gestión institucional y su entorno	
Rho de Spearman	Acompañamiento Pedagógico	Coefficiente de correlación	0,707**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	21

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según los valores presentados en la tabla 9, el factor de correlación Spearman (Rho) es de 0,707 (Relación considerable positiva), mientras que el valor de significación (sig) es 0,000 menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación). Dichas estimaciones aprueban el razonamiento de que entre la variable acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno existe una correlación significativa. Consiguientemente, se acepta la hipótesis de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis específica 4

H_i El acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente se relacionan significativamente.

H₀ El acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente no se relacionan significativamente.

Tabla 10

Relación entre el acompañamiento pedagógico con la dimensión fomento profesional y la identidad docente.

		Fomento profesional y la identidad docente	
Rho de Spearman	Acompañamiento Pedagógico	Coeficiente de correlación	0,568**
		Sig. (bilateral)	0,007
		N	21

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

De acuerdo con la tabla 10, podemos observar que el coeficiente de correlación Spearman (Rho) es de 0,568 (Relación considerable positiva), mientras que el valor de significación (sig) es 0,007 menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación). Consecuentemente, se concluye que entre la variable acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente existe relación significativa. Por lo tanto, se admite la hipótesis de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

Hipótesis general

H_i El acompañamiento pedagógico está relacionado de manera significativa con el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

H₀ El acompañamiento pedagógico no está relacionado de manera significativa con el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Tabla 11

Relación entre el acompañamiento pedagógico con el desempeño docente

		Desempeño docente	
Rho de Spearman	Acompañamiento Pedagógico	Coefficiente de correlación	0,810**
		Sig. (bilateral)	0,000
		N	21

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según los resultados presentados en la tabla 11, el valor de correlación Spearman (Rho) es de 0,810 (correlación considerable positiva), mientras que el valor de significación (sig) es 0,000, el cual es menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación). Por lo tanto, podemos afirmar que el acompañamiento pedagógico está relacionado significativamente con la variable desempeño docente. Consecuentemente, se admite la hipótesis de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

IV. DISCUSIÓN

En relación al objetivo 1: Evaluar la correlación existente entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión preparación del aprendizaje.

Los autores referidos en el marco teórico indican que la preparación del aprendizaje involucra la planificación, el conocer las características de los estudiantes, la pericia de los contenidos, la utilización de estrategias y materiales adecuados para el aprendizaje (Vera 2017). Mientras que, los resultados presentados en la tabla 2 describen que existe un nivel eficiente (100%) en la dimensión preparación del aprendizaje y el acompañamiento pedagógico, los mismos que guardan correspondencia con lo presentado por Vera (2017). Por lo cual, es válido inferir que los docentes planifican sus clases haciendo uso de la inclusión, tienen en cuenta sus características, utilizan estrategias innovadoras e instrumentos pertinentes para evaluar. Este resultado coincide con lo que defendido por McGregor (1960) cuando afirma que la motivación de la persona de hacer lo que le gusta, por lo que invierte su esfuerzo en lograr un objetivo y este es preparar un buen aprendizaje. En consecuencia, los docentes están utilizando la dimensión indicada para preparar y brindar aprendizajes de calidad. Asimismo, Vroom (1964) en su teoría nos señala la convicción que tiene la persona para lograr su objetivo según su esfuerzo, con lo cual hay una coincidencia al señalar el bienestar del docente cuando prepara su enseñanza haciendo uso de diversas metodologías. Coincidentemente los resultados también guardan similitud con los estudios ejecutados por Bendezú (2013), Molochó (2015), Allca (2016) y Gómez (2016) donde obtuvieron que también la mayoría de docentes prepara sus aprendizajes de manera satisfactoria en relación a su desempeño.

En relación al objetivo 2: Establecer la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje.

Los autores mencionados en el marco teórico afirman que la enseñanza para el aprendizaje comprende enseñar inclusivamente, propiciar un clima agradable, aportar la experiencia educativa y hacer uso de instrumentos contextualizados a las condiciones y necesidades de los estudiantes (Vera 2017). Por su parte, los resultados presentados en la tabla 3 describen un nivel eficiente (100% de los encuestados así lo señalan) en la dimensión enseñanza para el aprendizaje y el acompañamiento pedagógico. Estos resultados concuerdan con la postura de Vera (2017) y se puede inferir que los docentes enseñan considerando la diversidad de sus estudiantes, crea un clima favorable para sus clases, utiliza su experiencia para enseñar y utiliza instrumentos adecuados para evaluar. Del mismo modo, el resultado coincide con lo que defendido por McGregor (1960) cuando indica el compromiso de la persona por hacer bien su trabajo y satisfacer su ego. En consecuencia, los docentes están haciendo uso de la dimensión indicada para brindar una enseñanza de calidad. Por su parte, Vroom (1964) resalta la convicción que tiene un individuo en hacer bien su trabajo y recibir un premio o recompensa, lo que representa un parangón con nuestra realidad ya que podría interpretarse como la recompensa que recibirá el docente tras haber brindado una enseñanza eficiente y logrado aprendizajes. Coincidentemente, estos resultados resultan concomitantes a los estudios realizados por Bendezú (2013), Molocho (2015), Allca (2016) y Gómez (2016) donde también indicaron que la mayoría de docentes enseñan los aprendizajes de manera satisfactoria con relación a su desempeño y que guardan una relación significativa.

En relación al objetivo 3: Conocer la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno.

Vera (2017) menciona que el involucramiento en la gestión institucional y su entorno significa la participación en el manejo de su institución, comunica y participa de las actividades del PEI, valora y respeta a la comunidad creando un clima agradable. Esta postura ha quedado reafirmada con los resultados mostrados en la tabla 4 en los que se muestra un nivel eficiente en la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno (el 100% de los encuestados así lo manifiesta). Estos valores concuerdan con lo enunciado por McGregor (1960), quien subraya el involucramiento que tiene un individuo con los objetivos de la organización. En consecuencia, los docentes están participando y comprometándose en apoyar la gestión y las actividades planificadas por la Institución. Del mismo modo, Vroom (1964) advierte la valencia positiva cuando la persona si quiere conseguir los resultados, por lo tanto hay una analogía con nuestro contexto señalando la voluntad participativa de los docentes junto con la comunidad educativa para alcanzar los objetivos propuestos por el Instituto. Finalmente, todas estas anteriores consideraciones concuerdan con los estudios realizados por Bendezú (2013), Molocho (2015), Allca (2016) y Gómez (2016) quienes hallaron que gran parte de los docentes se involucran activamente en la gestión de la institución, guardando una relación significativa con el acompañamiento pedagógico.

En relación al objetivo 4: Estipular la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente.

Vera (2017) menciona que el fomento profesional e identidad docente involucra los procesos y los ejercicios que desarrollan los docentes, la reflexión sobre su práctica profesional, la responsabilidad en los aprendizajes que imparte y la información sobre las nuevas políticas educativas. De acuerdo a los valores presentados en la tabla 5 se describe a la dimensión fomento profesional e identidad docente con un nivel eficiente (100%) en relación con el acompañamiento pedagógico, lo cual concuerda con Vera (2017), quien indica que se puede inferir que los docentes tienen en cuenta sus características, reflexionan sobre la práctica pedagógica que realizan, la responsabilidad que tienen de brindar aprendizajes de calidad e informarse acerca de las actuales políticas educativas. Del mismo modo, estos hallazgos concommitan con lo defendido por McGregor (1960) cuando menciona que la persona se motiva a sí misma y desea perfeccionarse, además tiene la facultad para responsabilizarse con los objetivos de la institución. En consecuencia los docentes están haciendo uso de su responsabilidad para crecer profesionalmente e involucrarse con los objetivos del instituto. Por otra parte, Vroom (1964) manifiesta que los individuos tienen esperanzas, creencias y expectativas sobre los acontecimientos de su propia vida, por lo que se sienten motivados a cumplir sus metas. En este punto se puede realizar una comparación con el entorno del presente estudio y se puede afirmar que los docentes también tienen expectativas de crecer profesionalmente y alcanzar los objetivos que se proponga dentro de la institución. Así también esta casuística muestra correspondencia con los resultados presentados por Bendeزú (2013), Molocho (2015), Allca (2016) y Gómez (2016) quienes manifestaron que una gran fracción de los docentes desarrolla su profesión e identidad de manera satisfactoria en relación a su desempeño, guardando una relación significativa con el acompañamiento pedagógico.

En relación al objetivo general: Estipular la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Montenegro (2007), menciona que el desempeño docente está referido al cumplimiento de objetivos respecto a sí mismo, a los estudiantes y al contexto y que se puede evaluar con la finalidad de mejorar los aprendizajes. En este sentido, los resultados mostrados en la tabla 6 presentan un nivel eficiente (100%) en la relación existente entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Estos resultados concuerdan con lo aseverado por Montenegro (2007), y se puede razonar que los docentes preparan sus clases atendiendo la diversidad cultural, brindan una enseñanza inclusiva, participan de las actividades propuestas en el PEI, utilizan metodologías activas, reflexionan sobre su práctica pedagógica y utilizan instrumentos adecuados y pertinentes para la evaluación. Este resultado coincide con McGregor (1960) cuando indica que el poder de la imaginación, la creatividad y el deseo de superación por conseguir resultados eficientes consigue una administración participativa. Así mismo Vroom (1964) alega que la fuerza o intensidad de la motivación se da por la intensidad de preferencia del individuo, por la convicción de hacer un buen desempeño y por la recompensa que logrará tras hacer un buen trabajo, esta es la fórmula para lograr los objetivos. Por lo tanto hay una analogía al señalar la convicción que tiene el docente de realizar una serie de actividades como preparar y enseñar aprendizajes de calidad, reflexionar sobre su labor y lograr la satisfacción de realizar un desempeño eficiente. En este sentido, Bendezú (2013), Molocho (2015), Allca (2016) y Gómez (2016) reportan resultados similares en los que se asevera que a los docentes se les brinda un soporte técnico y afectivo sobre la labor que realizan lo que contribuye a fortalecer sus facultades y perfeccionar su desempeño y que, además, se logró corroborar la relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.

V. CONCLUSIONES

- El acompañamiento pedagógico está relacionado con la dimensión preparación del aprendizaje de manera significativa y directa puesto que, según la tabla 7, el valor p 0.000 es menor a 0,05.
- El acompañamiento pedagógico está relacionado con la dimensión enseñanza para el aprendizaje de un modo significativo y también directo ya que, según la tabla 8, el valor p 0,000 es menor a 0,05.
- El acompañamiento pedagógico está relacionado con la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno de manera significativa y también de una manera directa porque, según los resultados mostrados en la tabla 9, el valor p 0,000 es menor a 0,05.
- El acompañamiento pedagógico está relacionado con la dimensión fomento profesional y la identidad docente de manera significativa y además de manera directa puesto que, según la tabla 10, el valor p 0,007 es menor a 0,05.
- El acompañamiento pedagógico y el desempeño docente están relacionados de manera significativa en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San Juan”, Sullana 2018, y además están relacionados de manera directa, según lo mostrado en la tabla 11, siendo lo el valor p 0,000 menor a 0,05.

VI. RECOMENDACIONES

- Continuar implementando la dimensión preparación para el aprendizaje, por cuanto McGregor (1960) declaró que un mayor nivel de compromiso e involucramiento del trabajador crea o provoca una alta motivación.
- Seguir fortaleciendo el enfoque inclusivo y diverso como parte de la dimensión enseñanza para el aprendizaje, así como continuar desarrollando un clima agradable y adecuado para el aprendizaje.
- Seguir fortaleciendo los vínculos de participación con la comunidad educativa que permita crear adecuadamente una comunidad de aprendizaje. Esta medida concuerda con lo señalado por McGregor (1960) que en su teoría señaló que un estilo de participación en la gestión logra el perfeccionamiento en su conjunto.
- Continuar fomentando la buena práctica y la identidad docente mediante estrategias y capacitaciones ya que ésta práctica motiva y alienta al docente a incrementar su desempeño. Esto va en el mismo sentido a lo señalado por Vroom (1964) cuando manifestó que un individuo motivado realiza un mejor desempeño.
- Se recomienda a los directivos incrementar el acompañamiento pedagógico en las aulas del Instituto ya que se ha comprobado la existencia de una relación directa y significativa con el desempeño docente. Asimismo, se recomienda establecer un método para medir el esfuerzo de los docentes y un sistema de recompensas creativo ya que así lo indica Vroom (1964) cuando estudia la relación esfuerzo-desempeño. Del mismo modo, se recomienda la constante capacitación y acompañamiento pedagógico ya que esto crea docentes motivados que pueden incrementar su desempeño, ya que así lo indica McGregor (1960), cuando propone que un trabajador cualificado de tipo “Y” se involucra con los objetivos organizacionales ya sea por el logro de recompensas o por la satisfacción de su propio ego.

REFERENCIAS

- Alca, V. (2016). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en Instituciones Educativas del Nivel Primaria, distrito de Barranca, 2014*. Barranca.
- Bauman, Z. (2007). *Los retos de la educación en la modernidad líquida*. Barcelona: GEDISA.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing schools systems come out on top*. London: McKinsey.
- Bendezú, J. (2013). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el III Ciclo, en las Instituciones Educativas Públicas en el distrito de Comas 2013*. Lima.
- Bernui, R, Espinoza, M, Kanematsu, J, & Palma, P. (2017). *Planeamiento Estratégico de la Educación Superior Tecnológica Privada*. Lima.
- Bromley, Y. (2017). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las instituciones educativas del nivel primaria, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino, Lima, 2017*. Lima.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castells, M. (2001). *Internet y la sociedad red*. Madrid: La factoría de Ideas.
- Castells, M. (ed.) (2006). *La sociedad red: una visión global*. Madrid: Alianza Editorial.
- Castro, M. (2003). *El proyecto de investigación y su esquema de elaboración*. (2ª.ed.). Caracas: Uyapal.
- Cavalli, A, (2006). *La evaluación de la Práctica Pedagógica*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653), 1.
- Coombs, P.H. (1968). *The world educational crisis: A systems analysis* (30). New York: Oxford University Press.
- Eco, H. (2004). *Cómo se hace una tesis: técnicas y procedimientos de estudio, investigación y escritura*. Editorial Gedissa Mexicana S.A., México.
- Educación, C. N. (2007). *"Programa de acompañamiento pedagógico para mejorar aprendizajes en instituciones educativas de áreas rurales"*. En C. N. Educación. Lima.
- Erazo, O. (2013). *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Profesional de los Docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta "Matilde Córdova de Suazo" de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón*. Trujillo.

- Gall y Borg (2003). *Diferencia entre investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado en <https://cutt.ly/velGEjr>.
- George, D. & Mallery, P. (2003). *Spss for windows step by step: A simple guide and reference - 11-0 Update (4th. ed)*. Boston: Allyn & Bacon: Amazon.com.
- Gómez, E. (2016). *El desempeño docente y su relación con el acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Federico Villarreal de Cura Mori con el Modelo de Jornada Escolar Completa, 2016*. Piura.
- Guía Metodológica de Programación Curricular Modular para la Educación Superior Tecnológica, Ministerio de Educación 2009.
- Guía Metodológica de Evaluación de los Aprendizajes en Educación Superior Tecnológica, Ministerio de Educación 2009.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Inga, I. (28 de 09 de 2015). *Diario Correo*. Recuperado de <https://cutt.ly/reknrxr>
- Ley N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes del 30 de octubre de 2016.
- Martínez, S. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación. Congreso nacional de investigación educativa - COMIE San Luis Potosí, México, 11*.
- Maslow, A. (2005). *El Management según Maslow. Una visión humanista para la empresa de hoy*. Barcelona, España: Paidós.
- Malhorta, N. (2008). *Investigación de mercados*. Quinta edición. México: Pearson Educación.
- McGregor, D. (2000). *El lado humano de las organizaciones*. México: Mc Grawhill.
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. UNMSM Lima, Perú, 2005.
- Mizala M. y Romaguera, L. (1999). *Evaluación del desempeño e incentivos en la educación chilena*. Revista maestros en América latina, No. 1, Págs. 5-6. Chile.
- Molocho, T. (2015). *Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa "José Olaya" Casa Blanca, Distrito de Pimpingos 2014*. Jaén.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana.

- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Segunda edición. Bogotá, Colombia: Cooperativa editorial magisterio.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, I. C. (2004). *Educación para todos: El imperativo de la calidad*. Informe de seguimiento de la EPT en el mundo. París, Francia.
- Padúa, J. (1993). *“Técnicas de Investigación aplicada a las Ciencias Sociales”*. Fondo de Cultura Económica. México.
- Pavón, A. (2010). *La supervisión educativa para la sociedad del conocimiento*. España. Edit. La Muralla.
- Ramírez, T. (1999). *Como hacer un proyecto de investigación*. (1º. Ed.). Caracas: Panapo.
- Rivas, F. (2010). *El proceso de enseñanza / aprendizaje en la situación educativa*. Barcelona, España: Ariel planeta.
- Riveros, E. (2011). *El acompañamiento y la educación popular*. Bogotá, Colombia: Federación internacional de Fe y Alegría.
- Salas, D. (23 de 06 de 2016). Diario Gestión. Recuperado de <https://cutt.ly/keknjMG>.
- Sánchez, H. y Reyes, C. (2006). *Metodología y Diseños en la Investigación Científica*. Lima: Editorial Visión Universitaria.
- Siemens, G. y Santamaría, F. (2010). *Conociendo el conocimiento*. Virtual Nodos Ele. Disponible en: <https://cutt.ly/Iez8hpM>.
- Smith, P. (2003). *An introduction to Formal Logic*. Cambridge University Press. Disponible en <https://cutt.ly/mez8vBy>.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital* (Vol. 361). New York: McGraw-Hill. Recuperado de <https://cutt.ly/keknwte>
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 - UGEL 06, Lurigancho, 2017*. Lima.
- Vezud, L. y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Uruguay: Administración nacional de educación pública (ANEP).
- Viñals, B. y Cuenca, A. (2016). *El rol del docente en la era digital*. Universidad de Deusto, España. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 30, núm. 2, 2016. Recuperado de <https://cutt.ly/DeknlIo>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivación, John wiley and sons*. New York, NY.

ANEXOS

Anexo 1: Instrumento de la variable: Acompañamiento pedagógico

Estimado docente

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento del acompañamiento pedagógico, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y responde marcando 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (De vez en cuando), 4 (Casi siempre), 5 (Siempre).

Se te invoca responder con veracidad, el cuestionario es anónimo. Gracias

Ítem	DIMENSIÓN	Escala valorativa				
Nº	Planificación Concertada	1	2	3	4	5
1	Se realiza la planificación conjuntamente entre docentes y directivos					
2	Se brinda asistencia técnica en planificación curricular modular					
3	Se articulan las unidades de competencia con las capacidades terminales entre las unidades didácticas del respectivo módulo					
4	Se favorece el desarrollo de capacidades que respondan a las necesidades y exigencias del mercado laboral					
5	El docente presenta oportunamente sus sílabos y sesiones de aprendizaje de las unidades didácticas a su cargo					
6	En su programación semestral ha incorporado las competencias transversales de empleabilidad					
7	Los directivos diseñan estrategias para el desarrollo del acompañamiento					
8	Las acciones de acompañamiento pedagógico permiten mejorar las sesiones de aprendizaje					
	Clima propicio de acompañamiento					
9	Se concibe al proceso de acompañamiento como un medio para mejorar el desempeño docente					
10	En el acompañamiento se promueve un clima de trabajo cordial y abierto					

11	Durante el acompañamiento hay sentido del humor para hacer agradable la vida en común, no reñido con la exigencia en el trabajo					
12	El acompañamiento pedagógico se desarrolla en forma coordinada con los docentes					
13	Durante el acompañamiento las relaciones interpersonales entre los directivos y docentes son horizontales					
14	El grado de estabilidad-permanencia de las relaciones interpersonales es estable y perduran en el tiempo.					
15	En el acompañamiento se establecen lazos de interacción y cooperación entre los miembros de la institución					
	Conducción de la enseñanza					
16	El acompañamiento pedagógico es el resultado del proceso de monitoreo pedagógico en el aula					
17	El acompañante pedagógico participa en reuniones de intercambio de experiencias para propiciar su permanente perfeccionamiento					
18	El acompañante pedagógico hace la valoración del trabajo a través de proyectos productivos como parte del proceso de enseñanza de los docentes					
19	El acompañante estimula la implicación de los docentes en la conducción del proceso de enseñanza					
20	El directivo acompañante intercambia conocimientos que contribuya al desarrollo profesional del docente					
21	El acompañante establece adecuada comunicación con los docentes basado en el respeto mutuo y los principios democráticos relacionados en la conducción del proceso de enseñanza					
22	Las estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañante directivo facilitan el logro de las capacidades terminales de la unidad didáctica					
	Evaluación de la enseñanza					
23	Los directivos verifican el cumplimiento de lo planificado en las unidades didácticas					
24	Define y comparte con los estudiantes criterios de evaluación de aprendizajes, que los orientan sobre qué se espera de ellos y hacia dónde deben avanzar					
25	Se comprueba el logro de los aprendizajes esperados					
26	Se favorece la autoevaluación, coevaluación y evaluación de resultado, sobre la base de criterios					

	preestablecidos en conjunto					
27	Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño para mejorar los procesos pedagógicos en aula					
28	Al finalizar el período académico se evalúa el grado de mejora de la práctica docente como consecuencia de las innovaciones en las que el profesorado se ha implicado					
29	Al finalizar el programa se evalúa el efecto de las unidades didácticas en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes en relación con los contenidos y capacidades en que han participado sus profesores					
30	Al finalizar el período académico se evalúa el proceso de enseñanza de los docentes en relación con los contenidos de las unidades didácticas del módulo y programa respectivo					
	Estrategias de intervención					
31	Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados en cada período académico					
32	El directivo promueve, organiza y participa en actividades orientadas a la solución de problemas					
33	Los directivos promueven la formación de líderes para favorecer la participación organizada de eventos socioculturales, deportivos, recreativos y académicos					
34	Los directivos realizan asesorías individualizadas a los docentes relacionadas con la pedagogía del buen ejemplo					
35	Es necesaria la capacitación que puede ofrecer el acompañante directivo en la mejora de los procesos de la enseñanza y del aprendizaje					
36	Los directivos propician la toma de decisiones y participa en actividades orientadas a la solución de problemas					

Anexo 2: Ficha técnica de la variable Acompañamiento pedagógico

1. NOMBRE: Escala para medir el acompañamiento pedagógico
2. AUTORES: SEP Institutos Tecnológicos
MINEDU
Yasmin Bromley Chávez
3. FECHA: 2011, 2014, 2017
4. ADAPTACIÓN: Martín Jesús Guzmán Uriol
5. FECHA DE ADAPTACIÓN: 2018
6. OBJETIVO: Recoger información sobre la aplicación del cuestionario de acompañamiento pedagógico en sus dimensiones: Planificación concertada, clima de acompañamiento, conducción del proceso de enseñanza, evaluación del proceso de enseñanza y formas de intervención en los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado San Juan.
7. APLICACIÓN: Docentes del IESTP San Juan.
8. ADMINISTRACIÓN: Individual
9. DURACIÓN 30 minutos
10. TIPO DE ÍTEMS: Enunciados
11. N° DE ÍTEMS: 36
12. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores
 1. Planificación concertada: 8 ítems
Estrategias de planificación: 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8.
 2. Clima propicio de acompañamiento: 7 ítems
Motivación para el clima laboral: 9, 10, 11, 12, 13, 14, 15.
 3. Conducción de la enseñanza: 7 ítems
Procesos de enseñanza: 16, 17, 18
Estrategias de enseñanza: 19, 20, 21, 22.
 4. Evaluación de la enseñanza: 8 ítems
Monitoreo: 23, 24, 25, 26

Retroalimentación: 27, 28, 29, 30

5. Estrategias de intervención: 6 ítems

Estrategias de acompañamiento: 31, 32, 33

Asesoría individualizada: 34, 35, 36.

Total de ítems: 36

13. EVALUACIÓN

- Puntuación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	4	Casi siempre
2	Casi nunca	5	Siempre
3	De vez en cuando		

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa									
	Planificación concertada		Clima propicio de acompañamiento		Conducción de la enseñanza		Evaluación de la enseñanza		Estrategias de intervención	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	13	1	12	1	12	1	13	1	10
Regular	14	26	13	24	13	24	14	26	11	20
Eficiente	27	40	25	35	25	35	27	40	21	30

- Evaluación de variable

Niveles	Acompañamiento pedagógico	Niveles
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	60
Regular	61	120
Eficiente	121	180

14. **VALIDACIÓN:** La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. **CONFIBILIDAD:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.960. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.958 y 0,962.

16. INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES

Deficiente	Regular	Eficiente
Docente que improvisa sus actividades que desarrolla en clase generando situaciones negativas que no suscitan el interés de los estudiantes por lo que no son identificados como agentes de cambio.	Docente reacio acostumbrados a la presión, requieren de ayuda permanente y exigencia para el cumplimiento de sus deberes en cuanto a la planificación, conducción e implementación de sus actividades pedagógicas	Docente con un buen nivel de eficiencia en la planificación oportuna de manera concertada, que contribuye al buen clima laboral, así como una acertada conducción y evaluación del proceso de la enseñanza para el aprendizaje de los estudiantes que se potencializa con las estrategias de acompañamiento que favorece un mejor desempeño de los docentes.

Anexo 3: Base de datos de la variable: Acompañamiento pedagógico

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	
1	4	3	5	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	3	5	5	
2	4	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	
3	3	3	4	4	5	5	4	5	4	4	4	3	3	4	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	5	5	4	
4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	3	3	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	
5	5	5	4	4	4	4	3	5	4	4	3	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	
6	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	
7	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	
8	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
9	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	
10	5	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	
11	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
12	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
13	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
14	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
16	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	
17	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	5	3	4	4	3	3	4	
18	3	3	4	5	4	5	4	5	5	3	3	5	4	4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	4	3	3	4	4	3	3	5	4	5	2	5	4	
19	5	2	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	5	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	
20	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	
21	2	2	4	4	5	5	2	2	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	5	3	

PRUEBA DE CONFIABILIDAD DEL INSTRUMENTO 1

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,966	36

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,966 que de acuerdo a los rangos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable acompañamiento pedagógico.

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00001	136,0000	345,143	,515	,966
VAR00002	136,3333	347,667	,492	,966
VAR00003	135,6667	345,667	,638	,965
VAR00004	135,8667	346,981	,541	,966
VAR00005	135,6667	353,667	,375	,966
VAR00006	135,8000	349,171	,433	,966
VAR00007	136,2000	347,743	,461	,966
VAR00008	136,1333	334,267	,681	,965
VAR00009	136,1333	347,124	,614	,965
VAR00010	136,1333	335,124	,778	,964
VAR00011	136,5333	344,981	,497	,966
VAR00012	136,0667	340,067	,733	,965
VAR00013	136,0667	341,781	,670	,965
VAR00014	136,0000	350,000	,482	,966
VAR00015	136,0000	345,429	,693	,965
VAR00016	136,2000	337,600	,743	,965
VAR00017	136,2667	337,352	,812	,964
VAR00018	136,3333	339,095	,725	,965
VAR00019	136,4000	345,400	,666	,965
VAR00020	136,4000	340,686	,654	,965
VAR00021	136,4000	340,114	,674	,965
VAR00022	136,2000	346,600	,739	,965

VAR00023	135,7333	336,638	,715	,965
VAR00024	136,4000	337,257	,772	,965
VAR00025	136,1333	344,981	,466	,966
VAR00026	136,1333	341,410	,578	,966
VAR00027	136,2667	335,067	,800	,964
VAR00028	136,4000	346,114	,536	,966
VAR00029	136,2667	339,638	,730	,965
VAR00030	136,4667	338,267	,821	,964
VAR00031	136,4667	323,838	,891	,964
VAR00032	136,0667	342,781	,737	,965
VAR00033	136,4000	336,543	,796	,964
VAR00034	136,5333	339,267	,622	,965
VAR00035	135,8000	344,314	,622	,965
VAR00036	136,4667	330,410	,901	,964

Anexo 5: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable: Acompañamiento pedagógico

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el acompañamiento pedagógico

OBJETIVO: Medir el nivel de acompañamiento pedagógico de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Juan, Sullana

DIRIGIDO A: Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Juan.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar. Liliana Ivonne

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------



Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana, 2018

VARIA BLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA					CRITERIOS DE ÉVALUACION								Observa ciones y/o recomen dacione s	
				Nunca	Casi nunca	De vez en cuando	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensi ón		Relación entre la dimensi ón y el indicado r		Relación entre el indicado r y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuest a			
									Si	No	Si	No	Si	No	Si	No		
Acompañamiento pedagógico	Planificació n colegiada	Estrategias de planificación	1. Se realiza la planificación conjuntamente entre docentes y directivos							X		X		X				
			2. Se brinda asistencia técnica en planificación curricular modular							X		X		X		X		
			3. Se articulan las unidades de competencia con las capacidades terminales entre las unidades didácticas del respectivo módulo							X		X		X		X		
			4. Se favorece el desarrollo de capacidades que respondan a las necesidades y exigencias del mercado laboral							X		X		X		X		
			5. El docente presenta oportunamente sus sílabos y sesiones de aprendizaje de las unidades didácticas a su cargo							X		X		X		X		

100

Carroll

Conducción del proceso de enseñanza	Proceso de enseñanza	Estrategias de enseñanza	16. El acompañamiento pedagógico es el resultado del proceso de monitoreo pedagógico en el aula							X		X		X				
			17. El acompañante pedagógico participa en reuniones de intercambio de experiencias para propiciar su permanente perfeccionamiento							X		X		X				
			18. El acompañante pedagógico hace la valoración del trabajo a través de proyectos productivos como parte del proceso de enseñanza de los docente							X		X		X				
			19. El acompañante estimula la implicación de los docentes en la conducción del proceso de enseñanza							X		X		X				
			20. El directivo acompañante intercambia conocimientos que contribuya al desarrollo profesional del docente							X		X		X				
			21. El acompañante establece adecuada comunicación con los docentes basado en el respeto mutuo y los principios democráticos relacionados en la conducción del proceso de enseñanza							X		X		X				
			22. Las estrategias pedagógicas sugeridas por el acompañante directivo facilitan el logro de las capacidades terminales de la unidad didáctica							X		X		X				
Evaluación del proceso de enseñanza	Monitoreo		23. Los directivos verifican el cumplimiento de lo planificado en las unidades didácticas							X		X		X				
			24. Define y comparte con los estudiantes criterios de evaluación de							X		X		X				

Carretero

			aprendizajes, que los orientan sobre qué se espera de ellos y hacia dónde deben avanzar							X		X		X		X		
			25. Se comprueba el logro de los aprendizajes esperados							X		X		X		X		
			26. Se favorece la autoevaluación, coevaluación y evaluación de resultado, sobre la base de criterios preestablecidos en conjunto							X		X		X		X		
			27. Se ofrece retroalimentación sobre el desempeño para mejorar los procesos pedagógicos en aula							X		X		X		X		
		Retroalimentación	28. Al finalizar el período académico se evalúa el grado de mejora de la práctica docente como consecuencia de las innovaciones en las que el profesorado se ha implicado							X		X		X		X		
			29. Al finalizar el programa se evalúa el efecto de las unidades didácticas en la calidad de los aprendizajes de los estudiantes en relación con los contenidos y capacidades en que han participado sus profesores							X		X		X		X		
			30. Al finalizar el período académico se evalúa el proceso de enseñanza de los docentes en relación con los contenidos de las unidades didácticas del módulo y programa respectivo							X		X		X		X		
Formas de intervención	Estrategia de acompañamiento		31. Se realizan reuniones entre el acompañante directivo y docentes acompañados en cada período académico							X		X		X		X		

			32. El directivo promueve, organiza y participa en actividades orientadas a la solución de problemas							X		X		X		X		
			33. Los directivos promueven la formación de líderes para favorecer la participación organizada de eventos socioculturales, deportivos, recreativos y académicos							X		X		X		X		
		Asesoría individualizada	34. Los directivos realizan asesorías individualizadas a los docentes relacionadas con la pedagogía del buen ejemplo							X		X		X		X		
			35. Es necesaria la capacitación que puede ofrecer el acompañante directivo en la mejora de los procesos de la enseñanza y del aprendizaje							X		X		X		X		
			36. Los directivos propician la toma de decisiones y participa en actividades orientadas a la solución de problemas							X		X		X		X		



 Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

Anexo 6: Instrumento de la variable: Desempeño docente

CUESTIONARIO PARA MEDIR EL DESEMPEÑO DOCENTE

Estimado docente

El presente cuestionario tiene como propósito medir tu nivel de conocimiento del desempeño docente, información que es de interés para una tesis de maestría que se ejecuta en la Universidad César Vallejo.

Instrucción: Lee atentamente cada ítem y responde marcando 1 (Nunca), 2 (Casi nunca), 3 (Casi siempre), 4 (Siempre).

Se te invoca responder con veracidad, el cuestionario es anónimo. Gracias

Ítem	DIMENSIÓN	Escala valorativa			
Nº	Preparación del aprendizaje	1	2	3	4
1	Demuestra conocimiento y comprensión de las necesidades, características y expectativas de los estudiantes				
2	Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los contenidos de la unidad didáctica que enseña				
3	Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las U.D que enseña.				
4	Elabora la programación curricular de la U.D analizando con sus colegas los contenidos en función al módulo y a las necesidades y características de los estudiantes				
5	Selecciona los contenidos de la enseñanza en función a la capacidad terminal y exigencias del mercado laboral				
6	Diseña creativamente procesos pedagógicos que motivan el interés y compromiso de los estudiantes en el logro de los aprendizajes				
7	Contextualiza el diseño de la enseñanza en función de las necesidades, características y expectativas de los estudiantes				
8	Crea y organiza recursos para los estudiantes como soporte para el logro de las competencia técnicas y de empleabilidad				
9	Diseña la evaluación intermedia, tareas académicas y la evaluación de resultado				
10	Diseña la secuencia y estructura de las sesiones de aprendizaje en función al tiempo del período semestral				
	Enseñanza para el aprendizaje				
11	Valora las relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basadas en el respeto mutuo y la colaboración				
12	Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus				

	estudiantes				
13	Promueve un ambiente acogedor que propicie aprendizajes en los estudiantes				
14	Genera relaciones de respeto y colaboración con el aprendizaje de los estudiantes				
15	Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes				
16	Organiza el aula de forma adecuada para el trabajo y logros de los aprendizajes				
17	Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas en relación al campo laboral				
18	Controla permanentemente el avance de lo programado en silabo y su flexibilidad para atender situaciones imprevistas				
19	Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los conocimientos en las experiencias formativas en situación real de trabajo				
20	Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje en función al indicador de logro				
21	Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares comprensibles para todos los estudiantes				
22	Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan motivación por aprender en los estudiantes				
23	Utiliza recursos y tecnologías diversas en función al propósito de la unidad de competencia				
24	Maneja estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes				
25	Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada el aprendizaje de los estudiantes				
26	Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes.				
27	Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y retroalimentación respectiva				
28	Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios programados				
29	Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y los compromisos de recuperación				
	Involucramiento en la gestión institucional y su entorno				
30	Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias que mejoren el trabajo pedagógico dentro de un clima democrático				
31	Participa en la gestión del proyecto educativo, curricular involucrándose activamente en el equipo de trabajo				
32	Desarrolla individual y colectivamente proyectos de mejora				

	de la calidad de servicio del instituto				
33	Fomenta en trabajo colaborativos con los estudiantes				
34	Integra en sus prácticas de enseñanza, las necesidades y demandas del mercado laboral del entorno				
35	Comparte con los estudiantes los retos de su trabajo pedagógico, de sus avances y resultados				
	Fomento profesional y la identidad docente				
36	Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes				
37	Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en función a las necesidades de los estudiantes y del instituto				
38	Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional dentro del marco de su trabajo profesional				
39	Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional en su labor docente				
40	Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante				

Ficha técnica de desempeño docente

1. NOMBRE: Escala para medir el desempeño docente
2. AUTORES: SEP Institutos Tecnológicos
MINEDU
Guiliana Vera Vargas
3. FECHA: 2011, 2014, 2017
4. ADAPTACIÓN: Martín Jesús Guzmán Uriol
5. FECHA DE ADAPTACIÓN: 2018
6. OBJETIVO: recoger información sobre el desempeño docente en sus dimensiones:
Preparación del aprendizaje, enseñanza para el aprendizaje, involucramiento en la gestión de la escuela integrada a la comunidad y desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente de los docentes del Instituto de educación superior tecnológico privado San Juan.
7. APLICACIÓN: Docentes del IESTP San Juan.
8. ADMINISTRACIÓN: Individual
9. DURACIÓN 30 minutos
10. TIPO DE ÍTEMS: Enunciados
11. N° DE ÍTEMS: 40
12. DISTRIBUCIÓN: Dimensiones e indicadores
 1. Preparación del aprendizaje: 10 ítems

Conoce características de los estudiantes: 1, 2, 3

Planifica la enseñanza de forma concertada: 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10.
 2. Enseñanza para el aprendizaje: 19 ítems

Propicia un clima favorable para el aprendizaje: 11, 12, 13, 14, 15, 16, 17

Conducción del proceso de enseñanza: 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24

Evalúa constantemente el aprendizaje: 25, 26, 27, 28, 29.
 3. Involucramiento en la gestión institucional y su entorno: 6 ítems

Participa activamente en gestión del instituto: 30, 31, 32

Establece relaciones de respeto y colaboración: 33, 34, 35.

4. Fomento profesional y la identidad docente: 5 ítems

Reflexiona sobre su práctica: 36, 37, 38

Ejerce su profesión desde una ética de respeto; 39, 40.

Total de ítems: 40

13. EVALUACIÓN

- Puntuación

Escala cuantitativa	Escala cualitativa	Escala cuantitativa	Escala cualitativa
1	Nunca	3	Casi siempre
2	Casi nunca	4	Siempre

- Evaluación en niveles por dimensión

Escala cualitativa	Escala cuantitativa							
	Preparación del aprendizaje		Enseñanza para el aprendizaje		Involucramiento en la gestión institucional y su entorno		Fomento profesional y la identidad docente	
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	13	1	25	1	8	1	7
Regular	14	26	26	50	9	16	8	14
Eficiente	27	40	51	76	17	24	15	20

- Evaluación de variable

Niveles	Desempeño docente	Niveles
	Puntaje mínimo	Puntaje máximo
Deficiente	1	53
Regular	54	106
Eficiente	107	160

14. **VALIDACIÓN:** La validez de contenido se desarrolló a través de la docente metodóloga que actuó como experto en el tema

15. **CONFIBILIDAD:** A través de estudio piloto el valor de Alfa de Cronbach es de 0.939. Con respecto a la prueba ítem-total los valores oscilan entre 0.934 y 0,942

16. INTERPRETACIÓN DE LOS VALORES

Deficiente	Regular	Eficiente
Docente que no cumple con su responsabilidad profesional desde la planificación, generando el rechazo de los estudiantes y comunidad educativa de la institución y no identificado con la gestión de su institución educativa.	Docente que cumple con sus con sus funciones para requieren de ayuda permanente para generar las condiciones operativas que aseguren el aprendizaje de calidad en los estudiantes	Docente preparado que conoce las características de los estudiantes, que planifica la enseñanza en forma concertada, contribuyendo a un buen clima y conducción del trabajo con los estudiantes, que prepara y aplica instrumentos de evaluación de evaluación que motiven el aprendizaje de los estudiantes, involucramiento en la gestión de la institución y establece relaciones de respeto y colaboración reflexionando sobre y práctica

Anexo 8: Base de datos de la variable: Desempeño docente

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	
1	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	
2	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	
3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	
4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	
5	3	3	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	
6	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	2	4	4	
7	3	4	4	2	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	3	3	4	4	
8	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	
10	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
11	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
12	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	
15	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	
17	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4
18	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3	3	2	3	4	3	4	4	4	2	4	4	
19	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	
21	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	

Anexo 9: Estadístico de fiabilidad de la variable: Desempeño docente

Estadísticas de fiabilidad

Alfa de Cronbach	N de elementos
,939	40

Interpretación: En la tabla adjunta se expone que el alfa de Cronbach fue de 0,939 que de acuerdo a los rangos propuestos por George y Mallery (2003) corresponde a una excelente confiabilidad, lo que significa que el instrumento brinda la total seguridad y confianza para medir la variable desempeño docente

Estadísticas de total de elemento

	Media de escala si el elemento se ha suprimido	Varianza de escala si el elemento se ha suprimido	Correlación total de elementos corregida	Alfa de Cronbach si el elemento se ha suprimido
VAR00002	129,0667	169,781	,452	,938
VAR00003	129,0000	162,714	,796	,935
VAR00004	129,1333	170,981	,368	,938
VAR00005	129,1333	172,552	,156	,941
VAR00006	128,9333	167,495	,503	,937
VAR00007	129,2667	175,924	-,010	,941
VAR00008	129,0667	168,210	,571	,937
VAR00009	129,3333	166,381	,532	,937
VAR00010	129,2000	169,314	,517	,937
VAR00011	129,1333	168,552	,437	,938
VAR00012	129,2667	158,638	,837	,934
VAR00013	129,0667	164,495	,683	,936
VAR00014	129,2000	162,029	,737	,935
VAR00015	128,9333	170,067	,439	,938
VAR00016	129,1333	160,552	,805	,935
VAR00017	129,4667	163,695	,795	,935
VAR00018	129,2000	164,029	,741	,935
VAR00019	129,2000	175,743	,011	,941
VAR00020	129,0667	165,352	,630	,936
VAR00021	129,2000	166,457	,583	,937
VAR00022	129,2667	164,638	,731	,936
VAR00023	129,1333	172,981	,216	,939
VAR00024	129,2667	175,210	,058	,940
VAR00025	129,2667	168,352	,398	,938

VAR00026	129,4000	169,829	,448	,938
VAR00027	129,3333	164,238	,659	,936
VAR00028	129,2000	170,029	,355	,939
VAR00029	129,0667	167,924	,593	,937
VAR00030	129,1333	162,838	,798	,935
VAR00031	129,6667	167,810	,477	,938
VAR00032	129,3333	174,381	,096	,940
VAR00033	129,6000	172,543	,280	,939
VAR00034	129,2667	161,495	,790	,935
VAR00035	129,0000	165,143	,807	,935
VAR00036	129,2000	169,743	,311	,939
VAR00037	129,3333	169,381	,441	,938
VAR00038	129,5333	163,695	,716	,936
VAR00039	129,7333	175,210	,026	,942
VAR00040	129,0667	164,352	,692	,936
VAR00041	129,0000	164,857	,830	,935

Anexo 10: Matriz de validación del experto del Instrumento de la variable: Desempeño docente

MATRIZ DE VALIDACION DE INSTRUMENTO

NOMBRE DEL INSTRUMENTO: Cuestionario para medir el desempeño docente

OBJETIVO: Medir el nivel de acompañamiento pedagógico de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Juan, Sullana

DIRIGIDO A: Docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Juan.

APELLIDOS Y NOMBRE DEL EVALUADOR: Espinoza Salazar, Liliana Ivonne

GRADO ACADEMICO DEL EVALUADOR: Doctor

VALORACION:

INADECUADO	REGULAR	ADECUADO
------------	---------	----------


Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

MATRIZ DE VALIDACIÓN

Título de la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana, 2018

VARIABLE	DIMENSIÓN	INDICADORES	ITEMS	OPCION DE RESPUESTA				CRITERIOS DE EVALUACION								Observaciones y/o recomendaciones
				Nunca	Casi nunca	Casi siempre	Siempre	Relación entre la variable y la dimensión		Relación entre la dimensión y el indicador		Relación entre el indicador y el ítem		Relación entre el ítem y la opción de respuesta		
								Si	No	Si	No	Si	No	Si	No	
Desempeño docente	Preparación para el aprendizaje de los estudiantes	Conoce características de los estudiantes	1. Demuestra conocimiento y comprensión de las necesidades, características y expectativas de los estudiantes					X		X		X		X		
			2. Demuestra conocimientos actualizados y comprensión de los contenidos de la unidad didáctica que enseña					X		X		X		X		
			3. Demuestra conocimiento actualizado y comprensión de las teorías y prácticas pedagógicas de las U.D que enseña.					X		X		X		X		

Carretero

Handwritten signature

Enseñanza para el aprendizaje de los estudiante	Propicia un clima favorable para el aprendizaje	aprendizaje en función al tiempo del periodo semestral						X	X	X	X		
		11. Valora las relaciones interpersonales con y entre los estudiantes basadas en el respeto mutuo y la colaboración						X	X	X	X		
		12. Orienta su práctica a conseguir logros en todos sus estudiantes						X	X	X	X		
		13. Promueve un ambiente acogedor que propicie aprendizajes en los estudiantes						X	X	X	X		
		14. Genera relaciones de respeto y colaboración con el aprendizaje de los estudiantes						X	X	X	X		
		15. Resuelve conflictos en diálogo con los estudiantes						X	X	X	X		
		16. Organiza el aula de forma adecuada para el trabajo y logros de los aprendizajes						X	X	X	X		
		17. Reflexiona permanentemente con sus estudiantes sobre experiencias vividas en relación al campo laboral						X	X	X	X		
		18. Controla permanentemente el avance de lo programado en silabo y su flexibilidad para atender situaciones imprevistas						X	X	X	X		
		19. Propicia oportunidades para que los estudiantes utilicen los											
	Conducción del proceso de enseñanza												


Handwritten signature

			conocimientos en las experiencias formativas en situación real de trabajo						X	X		X	X		
			20. Constata que todos los estudiantes comprenden los propósitos de la sesión de aprendizaje en función al indicador de logro						X	X		X	X		
			21. Desarrolla contenidos teóricos y disciplinares comprensibles para todos los estudiantes						X	X		X	X		
			22. Desarrolla estrategias pedagógicas y actividades de aprendizaje que promuevan motivación por aprender en los estudiantes						X	X		X	X		
			23. Utiliza recursos y tecnologías diversas en función al propósito de la unidad de competencia						X	X		X	X		
			24. Maneja estrategias pedagógicas para atender de manera individualizada a los estudiantes						X	X		X	X		
			25. Utiliza diversos métodos y técnicas para evaluar de forma diferenciada el aprendizaje de los estudiantes						X	X		X	X		
			26. Elabora instrumentos para evaluar el avance y logros en el aprendizaje de los estudiantes.						X	X		X	X		

Evalúa
constantemente
el aprendizaje

Handwritten signature

Participación en la gestión de la escuela articulada a la comunidad	Participa activamente en gestión del instituto	27. Sistematiza los resultados obtenidos en las evaluaciones para la toma de decisiones y retroalimentación respectiva						X		X		X		X			
		28. Evalúa los aprendizajes de los estudiantes en función de los criterios programados						X		X		X		X			
		29. Comparte oportunamente los resultados de la evaluación con los estudiantes y los compromisos de recuperación						X		X		X		X			
		30. Interactúa con sus pares para intercambiar experiencias que mejoren el trabajo pedagógico dentro de un clima democrático						X		X		X		X			
		31. Participa en la gestión del proyecto educativo, curricular involucrándose activamente en el equipo de trabajo						X		X		X		X			
	Establece relaciones de respeto y colaboración	32. Desarrolla individual y colectivamente proyectos de mejora de la calidad de servicio del instituto						X		X		X		X			
		33. Fomenta en trabajo colaborativos con los estudiantes						X		X		X		X			
		34. Integra en sus prácticas de enseñanza, las necesidades y demandas del mercado laboral del entorno						X		X		X		X			
		35. Comparte con los estudiantes los retos de su trabajo															

	Desarrollo de la profesionalidad y la identidad docente	Reflexiona sobre su práctica	pedagógico, de sus avances y resultados						X		X		X		X		
			36. Reflexiona sobre su práctica pedagógica e institucional y el aprendizaje de todos sus estudiantes						X		X		X		X		
			37. Participa en experiencias significativas de desarrollo profesional en función a las necesidades de los estudiantes y del instituto						X		X		X		X		
			38. Participa en la generación de políticas educativas de nivel local, regional y nacional dentro del marco de su trabajo profesional						X		X		X		X		
		Ejerce su profesión desde una ética de respeto	39. Actúa de acuerdo a los principios de la ética profesional en su labor docente						X		X		X		X		
			40. Actúa y toma decisiones respetando los derechos humanos y el principio del bien superior del estudiante						X		X		X		X		


 Dr. Liliana Ivonne Espinoza Salazar

Anexo 11: Matriz de consistencia

Título de la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana, 2018

PROBLEMA GENERAL	OBJETIVO GENERAL	HIPÓTESIS GENERAL	VARIABLES	DIMENSIONES	INDICADORES	INSTRUMENTO
¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018?	Determinar la relación que existe entre al acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.	Existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018?	Acompañamiento pedagógico y desempeño docente	Acompañamiento pedagógico: Planificación concertada Clima de acompañamiento Conducción del proceso de enseñanza	Estrategias de planificación Motivación para el clima laboral Proceso de enseñanza	Cuestionario para evaluar el acompañamiento pedagógico
PROBLEMAS ESPECÍFICOS	OBJETIVOS ESPECÍFICOS	HIPÓTESIS ESPECÍFICAS				

¿Cómo se relaciona el acompañamiento pedagógico con la dimensión preparación del aprendizaje?	Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión preparación del aprendizaje.	El acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión preparación del aprendizaje.		Evaluación del proceso de enseñanza	Estrategias de enseñanza Monitoreo Retroalimentación	
¿En qué medida el acompañamiento pedagógico se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje?	Establecer la relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje	El acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente e con la dimensión enseñanza para el aprendizaje		Formas de intervención Desempeño docente: Preparación del aprendizaje	Estrategia de acompañamiento Asesoría individualizada Conoce características de los	Cuestionario para evaluar el desempeño docente

¿De qué manera el acompañamiento pedagógico se relaciona con la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno?	Conocer la relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno	El acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno		Enseñanza para el aprendizaje	estudiantes Planifica la enseñanza de forma colegiada Propicia un clima favorable para el aprendizaje Conducción del	
---	--	--	--	-------------------------------	---	--

¿Cómo se relaciona el acompañamiento pedagógico con la dimensión fomento profesional e identidad docente	Determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional e identidad docente	El acompañamiento pedagógico se relaciona significativamente con la dimensión fomento profesional e identidad docente.		<p>involucramiento en la gestión institucional y su entorno</p> <p>Fomento profesional e identidad docente</p>	<p>proceso de enseñanza</p> <p>Evalúa constantemente el aprendizaje</p> <p>Participa activamente en gestión del instituto</p> <p>Establece relaciones de respeto y colaboración</p> <p>Reflexiona sobre su práctica</p> <p>Ejerce su profesión desde una ética de respeto</p>	
--	--	--	--	--	---	--

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

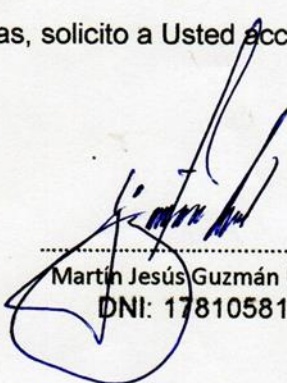
SOLICITO: Autorización aplicación de instrumentos de investigación

Gerente-Promotor de la Organización Educativa "San Juan" de Sullana SAC.
Presente.-

Martín Jesús Guzmán Uriol, docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado "San Juan", con el debido respeto me dirijo a su despacho y solicito autorización y facilidades para la aplicación de los instrumentos de la investigación titulada "Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018"

Por las razones expuestas, solicito a Usted acceder a mi solicitud.

Atentamente


Martín Jesús Guzmán Uriol
DNI: 17810581

Sullana, 5 de noviembre de 2018



RECIBIDO 05 NOV 2018



**INSTITUTO DE EDUCACIÓN SUPERIOR
TECNOLÓGICO PRIVADO "SAN JUAN" DE SULLANA**
Av. José de Lama N° 195 – Sullana, Piura - Teléfono 073 - 501126
organizacionsanjuandesullana@gmail.com
Revalidación RD. N° 0019-2006-ED

"Año del Diálogo y la Reconciliación Nacional"

Sullana, 06 de noviembre de 2018

OFICIO N° 001-2018-GP-OESJ DE SULLANA-SAC

SEÑOR : Martín Jesús Guzmán Uriol.

ASUNTO : Autorización aplicación de instrumentos de investigación.

Tengo a bien dirigirme a usted, a fin de informarle que este despacho autoriza y facilita la aplicación de los instrumentos de investigación titulada "Acompañamiento pedagógico y desempeño docente de un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018".

Atentamente,




Teodoro Humberto Uriol Tassara

Anexo 14: Protocolo de consentimiento



CONSENTIMIENTO INFORMADO PARA LA PARTICIPACIÓN EN LA INVESTIGACIÓN

Título de la investigación: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018

Objetivo de la investigación: Establecer la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente

Autor: Guzmán Uriol, Martín Jesús

Lugar donde se realizará la investigación: Sullana

Nombre del participante: José Luis Baca Cruz

Yo, José Luis Baca Cruz,
identificado con documento de identidad N° 03585809 he sido
informado(a) y entiendo que los datos obtenidos serán utilizados con fines científicos en el
estudio. Convengo y autorizo la participación en este estudio de investigación.

Firma: 

Sullana, 9 de Noviembre de 2018

Anexo 15: Fotografías

De la aplicación de instrumentos de investigación



Anexo 16: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018

AUTOR: Br Guzmán Uriol, Martín Jesús
martinguzmanuriol@hotmail.com
Universidad Cesar Vallejo Piura – Perú

RESUMEN

El presente trabajo de investigación titulado: Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018, tuvo como objetivo establecer la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Juan, Sullana 2018.

La investigación planteó la hipótesis que afirmaba que existe relación significativa entre al acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018. La población del estudio estuvo conformada por 21 docentes. El estudio es no experimental, asume un diseño correlacional asociativo. La investigación se desarrolló mediante la técnica de la encuesta, se validaron dos cuestionarios con respuestas de escala ordinal con los coeficientes 0,966 para la variable acompañamiento pedagógico y 0,939 para la variable desempeño docente. Para el procesamiento de la información se utilizó el software SPSS. Los resultados se presentaron a través de tablas de contingencia y los estadísticos rho y Sig.

Los resultados correlacionales de la tabla 11 explican que dado los valores Sig. 0,000 y rho 0,810 se acepta la relación significativa. La investigación concluye demostrando que existe relación significativa entre el acompañamiento pedagógico con el desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018.

Palabras Claves: Acompañamiento pedagógico, desempeño docente, enseñanza, aprendizaje.

ABSTRACT

The present research work entitled: Pedagogical accompaniment and teaching performance in a private institute of higher technological education, Sullana, 2018, aimed to establish the relationship between the pedagogical accompaniment and the teaching performance of the private institute of higher technical education San Juan, Sullana 2018.

The investigation proposed the hypothesis in which it was affirmed that there is a relationship between the pedagogical accompaniment and the teaching performance of the private technological higher education institute San Juan, Sullana 2018. The study population consisted of 21 teachers. The study is not experimental, it assumes an associative correlation design. The research was developed using the survey technique, two questionnaires with ordinal scale responses were validated with the coefficients 0,966 for the pedagogical accompaniment variable and 0,939 for the teacher performance variable. SPSS software was used to process the information.

The results were shown through contingency tables and the rho and Sig statistics.

The correlational results of Table 11 explain that given the Sig. 0,000 and rho 0,810 values, the significant relationship is accepted. The research concludes by demonstrating that there is a significant relationship between pedagogical accompaniment and teaching performance in a private higher education institute, Sullana, 2018.

Keywords: Pedagogical accompaniment, teaching performance, teaching, learning.

INTRODUCCIÓN

Mejorar la calidad educativa en el Perú es una preocupación vital y constante del Sistema Educativo peruano cada vez más consciente de que una Educación de primer nivel es uno de los factores más importantes para incrementar la competitividad de la Nación y una manera inequívoca de hacer frente a los desafíos que plantea el siglo XXI: sobrevivir y trascender en medio de una economía cada vez más global y tecnologizada, donde las distancias son más cortas y el desarrollo de nuevas tecnologías e Internet han generado un entorno digital fundamentado en conexiones exigiendo de esta forma un cambio de paradigmas en todos los ámbitos del quehacer humano y, obviamente, también en el educativo, en el que ha cambiado la manera de aprender y, en consecuencia, también la forma de enseñar.

Es en este nuevo contexto por lo que Tapscott (2009) manifestó que el antiguo modelo educativo centrado en el profesor como transmisor de conocimientos estandarizados a una masa de estudiantes (un modelo análogo al de los medios de comunicación de masas) era más adecuado para la Era Industrial pero éste deja de tener sentido para la nueva economía digital o para la nueva generación de aprendices (p.308). En consecuencia, Viñals y Cuenca (2016) propusieron que los docentes de la era 2.0 cambien la forma de transmisión de conocimiento, de una unidireccional y vertical a una de intercambio horizontal a través de los siguientes roles: asesor, tutor, dinamizador, generador, guía, organizador, *coacher*, orientador, gestor del aprendizaje, facilitador, acompañante.

Es en este mismo sentido que Molocho (2015) propone al acompañamiento pedagógico, al monitoreo y a la supervisión como referentes importantes para mejorar la calidad educativa en el presente siglo, en la medida que apoya y estimula el desempeño laboral de los docentes. Estas tres alternativas de mejora son en sí mismas una respuesta ante los distintos cambios que se vienen dando en el proceso educativo descentralizado en el Perú.

Una vez dicho lo anterior y antes de abordar la realidad específica dentro de la cual estará enfocada la presente investigación, es pertinente reseñar su contexto o entorno y para ello se presentan los siguientes datos esclarecedores sobre los Institutos de Formación Superior Tecnológica en el Perú: según texto de Inga (2015) y publicado en el Diario Correo existen 790 institutos superiores de los cuales el 53% son privados y un 47% es estatal, sólo 31 tiene carreras acreditadas, algunos tienen más docentes que alumnos y la mayoría tiene un rendimiento académico entre mediano y bajo. De la misma manera, el Ministerio de Educación informó que en el año 2014 sólo un 17% del total de egresados de Secundaria continuó sus estudios en un instituto superior tecnológico, y de esta fracción, un 70% prefirió estudiar en un privado. En cuanto al número de alumnos, 39 institutos tienen menos de 50 alumnos y 108 menos de 100. En el sector público se tiene que un 75% de docentes nombrados pasan los 50 años, debido a que desde el 2002 no se hace ningún nombramiento. Asimismo, en la misma nota periodística, el especialista en educación superior de la Dirección Regional de Educación Junín, Moisés Melgarejo indicó que se requiere equipamiento más moderno, un mayor presupuesto y capacitación a los maestros. Del mismo modo, con la nueva Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior, se espera que la oferta educativa eleve sus niveles de calidad tanto en nivel académico, recursos, infraestructura, etc., mientras que, en cuanto a los docentes, al regular los requisitos mínimos para ejercer la enseñanza, se asegura que la calidad educativa mejore y con ello también mejore la percepción de los potenciales estudiantes, quienes finalmente se beneficiarán por el desarrollo especializado de habilidades y competencias técnicas (Bernui, Espinoza, Kanematsu y Palma, 2017).

Ya de manera concreta, en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San Juan” de Sullana, se detectó a través de la observación que existe escaso acompañamiento pedagógico en las labores de los docentes en el aula, y de las pocas veces que se hacen, casi siempre apuntan a resaltar los aspectos negativos.

Por otra parte, se sospechó que los docentes planificaron, ejecutaron y evaluaron sus currículos de manera inadecuada debido principalmente a tres factores: 1) los docentes cuentan formación profesional no pedagógica y se enfocan casi siempre en la transmisión de conocimientos, expresando frecuentemente juicios de valor, 2) falta de capacitación pedagógica de los docentes sobre cómo aprende el aprendiz y 3) falta de un efectivo acompañamiento pedagógico en aula, debilitando de esta forma el potencial de aprendizaje de los estudiantes. De la misma forma, se conjeturó que el desempeño docente que se vino realizando en el Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado “San Juan” de Sullana no fuese el más conveniente y sea la causa de la poca motivación de los estudiantes para los aprendizajes y la investigación, así como también podría propiciar deserción estudiantil debido a la ausencia de una visión clara que los estudiantes puedan tener sobre su futuro profesional o lo que lograrían si consiguen alcanzar los objetivos trazados de su respectiva carrera profesional. Asimismo, un bajo desempeño docente podría ser la causa de que exista poca motivación en la práctica de valores como formas de hacer: puntualidad, responsabilidad, respeto.

Por lo tanto, se presumió que el desempeño docente tiene una relación directa con un adecuado acompañamiento pedagógico permitiendo que los docentes se mantengan motivados, evitando, al mismo tiempo, que los educadores caigan en la rutina y la monotonía, sobre todo aquellos que cuentan con varios años de servicio (Moloch, 2015). En este mismo sentido que la institución educativa debe saber ofrecer las motivaciones, las competencias y los instrumentos que servirán también para un futuro que nosotros hoy día no podemos conocer, en el que no viviremos y en donde los estudiantes de hoy deberán poner a prueba los beneficios de la institución.

Para la presente investigación, se encontraron antecedentes en el estudio que Erazo (2013) realizó en Honduras y en el cual concluyó que era evidente que algunos individuos que realizaban funciones de supervisión no cumplían con su jornada, no tenían credibilidad, no mostraban preocupación por mejorar su nivel profesional y que, además, se mantenían desactualizados en cuanto al uso asertivo de la tecnología, características que

ocasionaban un pobre desempeño profesional de algunos docentes que laboraban en la Escuela Normal Mixta “Matilde Córdova de Suazo”. Mientras que entre los antecedentes nacionales, Bendejú (2013), concluyó en su estudio que existió una alta correlación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente, específicamente, con un coeficiente de correlación de 0.781. De la misma forma, Moloch (2015), concluyó que existió una relación alta (1,00) y significativa (0,00) entre ambas variables. En este mismo sentido, Allca (2016), concluyó que el acompañamiento pedagógico y el desempeño laboral docente se relacionan directa y significativamente, específicamente, con un coeficiente equivalente a $Rho=0,754$. Por su parte, Gómez (2016), halló relación directa y significativa entre el desempeño docente y el acompañamiento, así como entre la capacidad pedagógica docente con el asesoramiento pedagógico.

Las teorías que sustentaron la presente investigación estuvieron a cargo de Cavalli (2006), quien conceptuó al acompañamiento pedagógico como un conjunto de acciones que proporcionan soporte técnico al docente, pero además, le añade el elemento afectivo (emocional-ético y afectivo), con el fin de promover el mejoramiento de las prácticas de la comunidad educativa, la edificación de competencias actitudinales, cognitivas y procedimentales a través de la reflexión de su labor pedagógica (p.26). Asimismo, Riveros (2011, p.24), afirmó que el acompañamiento pedagógico constituye una estrategia de carácter formativo, el cual se realiza en función de unas necesidades puntuales con la participación de docentes y equipo directivo dentro del servicio diario y en el propio espacio de trabajo. Este acompañamiento debería ser permanente, con metas específicas, bien organizado y que además debería estar acoplado o inmerso dentro de un sistema. De la misma forma, la naturaleza de la relación entre acompañante y acompañado debería ser horizontal, con diálogo abierto y en el que exista compromiso y disposición personal de ambas partes. Cabe precisar que en un sistema de formación continua, el acompañamiento puede acoplarse con otras estrategias formativas. En este mismo sentido, Vezud y Alliaud (2012) calificaron al acompañamiento pedagógico como una valiosa ocasión para afianzar el aprendizaje colectivo y la apertura de procesos reflexivos sobre la enseñanza en las escuelas e institutos de formación. De la misma forma que para los implicados en este

proceso, es una oportunidad para reflexionar y analizar su propio quehacer profesional. (p. 29). Y por último, el Consejo Nacional de Educación (2007) define al acompañamiento pedagógico como el acto de asesorar continuamente al equipo directivo y a los docentes en temas preponderantes para su ejercicio profesional. Se entiende también como un conjunto de acciones y estrategias de tipo técnico por las cuales una persona o equipo especializado previamente capacitado asesora permanentemente o con cierta frecuencia al docente y/o director en su quehacer profesional. (p. 55).

Por otra parte, Bromley (2017) propuso el uso de cinco dimensiones relacionadas con el acompañamiento pedagógico, las cuales son las siguientes: planificación concertada, clima de acompañamiento, conducción del proceso de enseñanza, evaluación del proceso de enseñanza y formas de intervención. A continuación se expondrá en detalle el concepto de cada una de las dimensiones anteriormente nombradas.

Dimensión 1: Planificación concertada. Planificar es el arte de imaginar y diseñar procesos para que los estudiantes logren su objetivo principal que es aprender. Cabe destacar que esta planificación no debe ser rígida sino que debe obedecer a las necesidades de aprendizaje. En el mismo sentido, esta planificación puede ser cambiada en función de la evaluación que se haga de los procesos de la enseñanza y el aprendizaje para que sea más pertinente y eficaz. Además, esta planificación debe ser colegiada, con la finalidad de que el intercambio de información y la toma de decisiones entre docentes y directivos sean en beneficio de la mejora institucional. Del mismo modo, la subsecretaría de educación media superior de los Estados Unidos Mexicanos afirma que el trabajo colegiado está vinculado al trabajo colaborativo, asegurando de esta forma la reflexión, el análisis, la consulta, la concertación y la integración de la comunidad académica de los planteles. Es así como se forma un equipo capacitado para el diálogo, con capacidad de concretar acuerdos y con poder para definir metas específicas sobre temas preponderantes para el aseguramiento de las metas educativas. También, si la planificación es colegiada, se logra asignar responsabilidades a cada uno de los miembros, lo cual permite hacer un seguimiento para asegurar el aprendizaje de los estudiantes y acompañarlos para que concluyan con éxito su camino educativo (Bromley, 2017).

Dimensión 2: Clima de acompañamiento. Bromley (2017) sostuvo que es importante que dentro del acompañamiento se desarrolle en medio de un ambiente laboral agradable, armonioso, ya que es necesario que tanto el acompañante como el acompañado tengan entre sí una relación basada en la aceptación mutua y la confianza. Es por ello que el docente que acompaña debería ser una persona reconocida por su trayectoria profesional, que goce de legitimidad y, sobretodo, de liderazgo entre sus similares.

Dimensión 3: Conducción del proceso de enseñanza. Bromley (2017) consideró que esta etapa del proceso es uno de los pilares sobre los cuales descansa el éxito del plan de acompañamiento. Éste necesita tener buenas estrategias, procedimientos e instrumentos que posibiliten un aprendizaje de calidad y una enseñanza eficaz.

Dimensión 4: Evaluación del proceso de enseñanza. En esta parte del proceso, el acompañamiento pedagógico se realiza teniendo como base el ejercicio profesional de los docentes. No existe acompañamiento sin que haya reflexión del docente para que sus estudiantes aprendan (Bromley, 2017). Este mismo autor definió con precisión las estrategias vinculados con el sistema de evaluación: A) Supervisión es la verificación en directo del cumplimiento de la normatividad que tutela los centros educativos y las funciones de directores y docentes. Es efectuada necesariamente por la autoridad competente. B) Monitoreo es la acción por la cual podemos recabar información in situ poniendo especial énfasis en elaborar indicadores con los que podemos evaluar la calidad y los logros de la enseñanza. Además, el monitoreo se realiza antes del acompañamiento y es cuando se debería realizar un diagnóstico en el aula con el cual podamos identificar las necesidades y las fortalezas del proceso de enseñanza. C) Acompañamiento es una asistencia técnica mediante la cual el acompañante, que bien puede ser un individuo o un equipo, visita, aconseja y asesora permanentemente al docente acompañado y al director en cuestiones relacionadas con su praxis profesional.

Dimensión 5: Formas de intervención. Bromley (2017) manifestó que las formas de intervención son el conjunto de estrategias que se usan en el acompañamiento pedagógico para garantizar el logro de objetivos y éstas pueden ser de cuatro tipos: A) Asesoramiento presencial: es el proceso por el cual se estimula la reflexión sobre la práctica pedagógica a través de la información registrada y analizada previamente y del diálogo empático y

asertivo entre acompañante y acompañado. Este ejercicio reflexivo debe ayudar al docente acompañado a identificar fortalezas y debilidades de su ejercicio profesional determinando, además, responsabilidades para incrementar la calidad. B) Visita en aula: el acompañante visita y observa la sesión de trabajo dirigida por el acompañado con el objetivo de realizar el asesoramiento respectivo con el fin de contribuir a mejorar el desempeño docente. Esta es la principal forma de intervención llevada a cabo en la actualidad. C) Grupos de interaprendizaje: son espacios de trabajo que generan reflexión y análisis sobre el quehacer pedagógico en el marco de una dinámica participativa, cooperante y asociativa a partir de las necesidades y conclusiones registradas en el acompañamiento previo. D) Talleres de actualización: esta forma de intervención tienen como meta robustecer las destrezas de los docentes acompañados teniendo en consideración los puntos a mejorar y los objetivos reconocidos en el acompañamiento.

De la misma manera, de acuerdo con la Resolución de Secretaría General N° 008-2016-MINEDU, el acompañamiento pedagógico se desarrolla considerando los siguientes enfoques:

a) Reflexivo crítico. El acompañamiento pedagógico se debe desarrollar con docentes implicados con su trabajo cotidiano y que sean capaces de deliberar, tomar decisiones y reflexionar sobre su práctica social. Además, deben apropiarse de diferentes conocimientos de una manera crítica y deben desarrollar diferentes destrezas para asegurar el aprendizaje de sus estudiantes. Bajo este enfoque, tanto el acompañante como el acompañado pueden reconocer sus avances, dificultades, posibilidades y proponer nuevas formas mejoradas de desempeño. De la misma forma, se facilita la autonomía progresiva del director y el docente, así como se promueve la práctica reflexiva continua, antes y durante la acción ejecutada.

b) Inclusivo. El acompañamiento pedagógico debe estar enfocado en reducir las barreras a la participación de más actores educativos así como facilitar el acceso al aprendizaje. Un acompañamiento de tipo inclusivo implica una transformación en las políticas, enfoques, contenidos, culturas y prácticas educativas, pero siempre en respuesta a la diversidad y necesidades de todos los estudiantes, con el objetivo de incrementar la participación en el

aprendizaje, la cultura y las comunidades y eliminando la exclusión en y desde la educación.

c) Intercultural crítico. El acompañamiento debe reconocer, respetar y valorar la diversidad cultural y lingüística. Para ello, es preciso que se cambien las relaciones sociales, las estructuras de poder, condiciones y dispositivos que mantienen la desigualdad y la discriminación. El acompañamiento se centra en el diálogo entre culturas y está orientado pedagógicamente a la transformación y construcción de condiciones para estar, ser, pensar, conocer, aprender, sentir, vivir y convivir entre personas de diferentes orígenes culturales.

A continuación se procederá a desarrollar todo el conocimiento respecto a desempeño docente, el cual, según Montenegro (2007), se entiende como la capacidad que tiene el docente para cumplir con sus funciones, la cual está condicionada por elementos relacionados con el mismo docente, con el alumno y con la realidad socio-económica con la que nos vinculamos. De la misma manera, este autor manifestó que el desempeño docente sí es factible de ser evaluado aunque debería realizarse para mejorar la calidad del proceso de educación (p. 18). Asimismo, Rivas (2010) aseveró que el desempeño se puede apreciar y cuantificar en el entorno socio-cultural, en el ámbito de las instituciones, en el salón de clase y en el mismo docente a través de la práctica reflexiva (p. 75). También Martínez y Lavín (2017) sostuvieron que el desempeño docente es un concepto que se construye de acuerdo a múltiples aspectos que lo determinan. Cuando se aborda el término de “desempeño” se hace alusión a una acción, que, en este caso en particular, corresponde a las acciones o prácticas inherentes a la profesión docente. Con el fin de aclarar el concepto se identifica que éste toma sentido en función de los componentes que se le atribuyen, así como de la forma en la que se le juzgue; puede existir un buen desempeño en contraposición con un mal desempeño, pero es, sin duda, el buen desempeño docente es el que prevalece en las descripciones de este concepto pues representa las acciones que se espera ejecuten los docentes como parte de su práctica de enseñanza.

Asimismo, Según Vera (2017), el desempeño docente puede estudiarse y evaluarse a través del estudio y análisis de cuatro dimensiones, las cuales son:

Dimensión 1: Preparación del aprendizaje. Esta dimensión comprende: a) planificación del trabajo pedagógico bajo una orientación inclusiva e intercultural; b) conocimiento previo de las principales propiedades cognitivas, sociales y culturales de los alumnos; c) pericia de los contenidos pedagógicos y disciplinares; d) elección de los materiales educativos; y e) selección de estrategias de enseñanza y evaluación.

Dimensión 2: Enseñanza para el aprendizaje. Ésta circunscribe lo siguiente: a) el proceso de enseñanza se debe conducir bajo un enfoque inclusivo y en el que se valore la diversidad en todas sus expresiones; b) el docente se involucra en: el desarrollo de un clima agradable y adecuado para el aprendizaje, el correcto despliegue de los contenidos, el desarrollo de diversas herramientas metodológicas y evaluativas, la motivación constante de sus aprendices, así como el uso pertinente y relevante de los recursos didácticos; c) el docente puede aportar con su experiencia qué particularidades de la enseñanza son mejorables; d) el docente hace uso de diversos instrumentos y criterios que facilitan el reconocimiento de los logros y desafíos del aprendizaje.

Dimensión 3: Involucramiento en la gestión institucional y su entorno. Esta dimensión comprende lo siguiente: a) el docente participa en la gestión de la escuela para configurar democráticamente la comunidad de aprendizaje; b) el docente comunica adecuadamente a la comunidad el Proyecto Educativo Institucional; c) el docente valora y respeta a la comunidad educativa y sus características, con el ánimo de desarrollar un óptimo clima institucional favorable al aprendizaje.

Dimensión 4: Fomento de la profesional e identidad docente. Esta dimensión contempla los siguientes aspectos: a) caracterización de los procesos y prácticas que se identifican con el buen desarrollo y rendimiento de la comunidad docente; b) ejercicio reflexivo acerca de la praxis profesional docente, la colaboración con colegas, el trabajo en grupos y participación en capacitaciones que mejoren el accionar profesional; c) determinar la cuota de responsabilidad que tienen los docentes para mejorar el aprendizaje, tanto en su proceso como en sus resultados; d) se informa sobre la concepción y puesta en marcha de las políticas educativas nacionales y/o regionales.

En adición a lo ya expuesto, se creyó conveniente estudiar y comprender la teoría X y la teoría Y de McGregor puesto que a través de ésta nos permitirá tener un conocimiento cabal sobre la forma en que se relacionará el acompañante con el acompañado y las estrategias que se deberían emplear según la naturaleza de los actores. De igual forma, esta teoría brinda las herramientas necesarias para que el directivo de la organización educativa pueda introducir adecuadamente los cambios necesarios para mejorar el desempeño docente a través de cada una de sus cuatro dimensiones. En este sentido, McGregor (1960) sostuvo en su libro “El lado humano de las organizaciones” que la teoría X y la teoría Y son dos maneras contrapuestas de percibir el comportamiento humano y de actuar conforme a ellas con el propósito de motivar y obtener una alta productividad de los empleados. Sin embargo, el autor afirma que, para dirigir una organización, es posible que sus administradores adopten los dos tipos de posturas. En concordancia, según la teoría X, los directivos de una organización consideran que los trabajadores sólo brindan un buen rendimiento cuando son controlados, dirigidos, presionados o amenazados, dando así lugar a un estilo de dirección autoritario. Según esta teoría, considera que el individuo promedio tiene aversión intrínseca al trabajo y lo evitará siempre que pueda, el trabajar se convierte en una obligación, prefiere ser dirigido, no asume responsabilidades, es perezoso por naturaleza, busca ante todo su seguridad, su única motivación es el dinero, es pesimista, estático y rígido y es poco ambicioso. Los administradores que acepten esta postura creen que las personas deben ser presionadas, dirigidas, coaccionadas e incluso amenazadas con sanciones con el propósito de que se esfuercen por alcanzar los objetivos organizacionales. Está basado en el ejercicio de una autoridad formal, donde la dirección señala a cada uno lo que debe hacer y cómo hacerlo, marca los tiempos de realización del trabajo, dicta unas normas a seguir y somete a los empleados a una constante presión, correspondiendo estas actuaciones a un estilo de dirección autoritario. En contraposición, la teoría Y es un enfoque fundamentado en el poder de imaginación, la creatividad y las ganas de superación de la gran mayoría de los empleados. Según la teoría Y, el individuo promedio: es comprometido, se involucra con los objetivos organizacionales, ya sea tanto por el logro de compensaciones asociadas con su logro como por la satisfacción de su ego; le gusta su trabajo, para ellos, invertir su esfuerzo en el trabajo físico o mental les es tan natural como

el juego o el reposo; se motiva a sí mismo y desea perfeccionarse, se estimula a sí mismo en la satisfacción de las necesidades de autorrealización planteadas en la teoría de Maslow: el reconocimiento, la autoestima, la capacidad de realización; tiene capacidad para asumir responsabilidades hacia las metas de la organización, tiene un alto grado de imaginación, creatividad e ingenio que permitirá dar solución a los problemas de la organización; ejerce autodirección y autocontrol, no es necesario la coacción, la fuerza o las amenazas para que los individuos se esfuercen por conseguir los objetivos de la empresa.

Para concluir, el autor sugiere aplicar la teoría Y para aquellos trabajadores con niveles de conocimientos altos o muy altos, que los lleven más allá de los dos primeros niveles de la jerarquía de Maslow, y que la teoría X es aconsejable practicarla con aquellos trabajadores que desempeñan labores más rutinarias o manuales.

Además, se consideró desarrollar y estudiar la teoría de las expectativas de Víctor Vroom, psicólogo canadiense y profesor de la Universidad de Yale, quien propuso en 1964 una teoría que se enfocaba específicamente en la motivación que tienen las personas para producir en un entorno laboral. Esta teoría propone que los individuos, como seres pensantes y razonables, tienen creencias y albergan esperanzas y expectativas respecto a eventos futuros en sus vidas. En este sentido, Vroom sostenía que la gente se sentirá motivada a alcanzar metas si está convencida del valor de éstas y si comprueba que, efectivamente, sus acciones conducirán a alcanzarlas. Esta teoría nos ayudará a enfocar debidamente cómo motivar a los docentes para que se involucren con el presente estudio y con los cambios que plantea introducir la dirección del Instituto Superior Tecnológico Privado “San Juan” para incrementar el desempeño docente. Por lo tanto, esta teoría afirma que:

$$\text{Fuerza} = \text{Valencia} \times \text{Expectativa} \times \text{Instrumentalidad}$$

Dónde:

Fuerza: intensidad de la motivación de una persona

Valencia: intensidad de la preferencia del individuo por un resultado. Este puede ser:

Valencia negativa: cuando la persona no desea llegar al resultado.

Valencia positiva: cuando la persona sí quiere conseguir el resultado.

Expectativa: la probabilidad de que cierta acción en particular conduzca al resultado deseado.

Instrumentalidad: la estimación que se tiene de que el desempeño conduce a recibir la recompensa, es decir, la evaluación subjetiva del empleado acerca de la posibilidad de que la organización valore el desempeño y otorgue recompensas adecuadas.

En síntesis, esta teoría puede resumirse de la siguiente manera: un empleado se motiva para ejercer un alto nivel de esfuerzo cuando cree que ese esfuerzo llevará a una buena evaluación de su desempeño. Gracias a ese mayor rendimiento se alcanzarán mejores resultados lo que dará lugar a recompensas organizacionales como bonificaciones, incrementos de salario o un ascenso. Y esta recompensa será algo que el individuo desea, es valiosa y satisfará las metas personales del empleado. Por tanto, la teoría se enfoca en tres relaciones:

1. Relación esfuerzo-desempeño: el individuo percibe que un mayor esfuerzo llevará a un mejor desempeño.
2. Relación desempeño-recompensa: el individuo cree que teniendo un mejor desempeño logrará un resultado deseado.
3. Relación recompensas-metas personales: esta recompensa satisfará las metas o necesidades personales de un individuo.

Por todo lo anterior expuesto, el problema del presente estudio es: ¿Qué relación existe entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018? Y de la misma forma, se plantean las siguientes preguntas: ¿De qué forma se relacionan el acompañamiento pedagógico con la dimensión preparación del aprendizaje? ¿En qué medida el acompañamiento pedagógico se relaciona con la dimensión enseñanza para el aprendizaje? ¿De qué manera el acompañamiento pedagógico se relaciona con la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno? y ¿Cómo se relaciona el acompañamiento pedagógico con la dimensión fomento profesional y la identidad docente?

El presente estudio es importante porque aborda un problema trascendental para la educación peruana que es mejorar el nivel de aprendizaje de los estudiantes, los cuales dependen en buena parte de la intervención que se realice desde las instituciones educativas. Si bien esta problemática tiene distintas causas y se requiere de una variedad de alternativas de solución, resulta propicio iniciarla, específicamente, desde el ámbito del aula, proponiendo las estrategias adecuadas que cambien y/o mejoren la forma de pensar y actuar del docente, impactando así en el aprendizaje de los estudiantes. Asimismo, desde el punto de vista metodológico, esta investigación contribuye a identificar, describir y evidenciar el manejo operativo y estadístico de métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos validados y confiables que servirán de apoyo para investigaciones similares. Además, permitirá evaluar la importancia que tiene el acompañamiento pedagógico dentro de los procesos de la enseñanza y del aprendizaje y su relación con el desempeño de los docentes. Igualmente, este estudio aportará elementos significativos a la institución y argumentos de valor teórico de mucha utilidad referentes al acompañamiento pedagógico y al desempeño docente, orientándolos de una manera adecuada a las actividades de capacitación y actualización de los docentes, para que apunten a mejorar la formación profesional de los estudiantes, considerando que el éxito o fracaso de los alumnos se deriva del nivel de formación que reciban en los recintos educativos. Y por último, la presente investigación tiene justificación práctica porque permitirá precisar de manera real y verificable la relación que tiene el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en la institución en la que se aplicará este estudio, la cual forma profesionales técnicos y de cuyo éxito profesional y personal es responsable. De la misma forma, este estudio ayudará a definir las acciones estratégicas necesarias que permitan alcanzar la visión de futuro diseñada por la institución.

La hipótesis general del presente estudio es que el acompañamiento pedagógico se relaciona de manera significativa con el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018. Asimismo, las hipótesis específicas son: el acompañamiento pedagógico se relaciona de manera significativa con la dimensión preparación del aprendizaje, es significativa la relación entre el acompañamiento

pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno se relacionan de manera significativa y que tanto el acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional y la identidad docente se relacionan de manera significativa.

El objetivo general del estudio es determinar el vínculo entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018. Mientras que los objetivos específicos son: determinar el grado de correspondencia entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión preparación del aprendizaje, identificar la naturaleza del vínculo entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión enseñanza para el aprendizaje, constatar el grado de conexión entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno y determinar la relación entre el acompañamiento pedagógico y la dimensión desarrollo profesional y la identidad docente.

METODOLOGÍA

El método empleado fue hipotético-deductivo puesto que según Smith (2003), se recurrió en primera instancia a la observación del fenómeno a estudiar, luego se creó una hipótesis para explicar dicho fenómeno, posteriormente se dedujeron las proposiciones o consecuencias las cuales, finalmente, se confrontaron con los hechos.

Según su enfoque o naturaleza fue una investigación cuantitativa, puesto que según Gall y Borg (2003), la investigación cuantitativa analiza la realidad social descomponiéndola en variables, se fundamenta en la inducción probabilística del positivismo lógico, se enfoca en cuantificar los datos para luego aplicárseles algún tipo de análisis estadístico y/o utiliza teorías o conceptos preconcebidos para establecer qué datos serán recolectados, tal y como se ha realizado en la presente investigación.

Según su finalidad fue una investigación aplicada porque según Sánchez y Reyes (2006), el interés o finalidad última consiste en la aplicación de los conceptos teóricos a

determinada situación o realidad concreta y las consecuencias prácticas o utilitarias que de ésta se deriven.

Por su nivel, la presente investigación fue correlacional puesto que según Hernández et al. (2014), la finalidad de este tipo de estudio es determinar el grado de relación causal o no causal existente entre dos o más variables. En este tipo de estudios, primero se miden las variables y luego se somete a pruebas de hipótesis correlacionales y la aplicación de técnicas estadísticas se precisa la correlación entre las mismas, tal cual se ha realizado en la presente investigación.

Se emplearon dos cuestionarios para medir las variables de estudio, el cuestionario que se aplicó con el propósito de poder apreciar la importancia del acompañamiento pedagógico en la formación continua de los docentes en servicio, está descompuesta en sus partes constitutivas o dimensiones como la Planificación concertada con un indicador y 8 ítems, el clima propicio de acompañamiento con un indicador y 7 ítems, la conducción de la enseñanza con dos indicadores y 7 ítems, la evaluación de la enseñanza con dos indicadores 8 ítems, y las estrategias de intervención con dos indicadores y 7 ítems. Cuyo total de 36 ítems medidas a través de la escala ordinal: nunca (1), casi nunca (2), de vez en cuando (3), casi siempre (4), siempre (5), como se evidencian en los anexos 1 y 2 (Instrumento y ficha técnica, respectivamente). El cuestionario se aplicó con el propósito de medir el desempeño docente, considerando 4 dimensiones referida a los docentes como: La preparación para el aprendizaje con dos indicadores y 10 ítems, la enseñanza para el aprendizaje con tres indicadores y 19 ítems, la intervención en el manejo de la escuela integrada a la comunidad con dos indicadores y 6 ítems, y el fomento de la profesionalidad y la identidad docente con dos indicadores y 5 ítems, haciendo un total de 40 ítems valorados en la escala ordinal: nunca (1), casi nunca (2), casi siempre (3), siempre (4).

Para el estudio, la validez de los instrumentos para medir y evaluar nuestras dos variables fue determinada por la docente metodóloga de la experiencia formativa quién actuó como experta del tema mencionado, como se evidencia en los anexos 5 y 10, respectivamente. Luego de procesar los resultados obtenidos, los valores de confiabilidad serán calificados de acuerdo a la información registrada por George y Mallery (2003),

como excelente confiabilidad 0,966 para la variable acompañamiento pedagógico y 0,939 para la variable desempeño docente. Además Por otra parte se dio a conocer el consentimiento informado donde se garantizó la reserva de la identidad de todos los participantes, es decir, los informantes serán anónimos, con la intención de obtener una información verídica y confiable.

RESULTADOS

Establecer la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Tabla 6. Relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente

			Variable desempeño docente	Total
			Eficiente	
Variable		Recuento	21	21
Acompañamiento	Eficiente	% del total	100,0%	100,0%
Pedagógico				
Total		Recuento	21	21
		% del total	100,0%	100,0%

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018. Elaboración propia.

Interpretación

Según la tabla 6 el 100% de los docentes del Instituto de Educación Superior Tecnológico Privado San Juan, Sullana, en el presente año lectivo, califican como eficiente el nivel de la variable acompañamiento pedagógico, lo que indica que los docentes planifican de manera oportuna, que contribuye al buen clima laboral, así como una acertada conducción y evaluación del proceso de enseñanza, potencializada con estrategias de acompañamiento, el mismo porcentaje de docentes califican en nivel eficiente la variable desempeño docente, pues consideran que es un docente preparado,

conoce las peculiaridades de los estudiantes, que planifica el proceso de manera concertada, contribuyendo a un buen clima y conducción del trabajo con los estudiantes, que prepara y aplica instrumentos de evaluación con la intención de motivar el aprendizaje de los estudiantes, participa en el manejo de la institución, estableciendo relaciones de respeto y colaboración así como reflexionando sobre su práctica pedagógica.

Comprobación de hipótesis

Hipótesis general

Hi El acompañamiento pedagógico se relaciona de manera significativa con el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Ho El acompañamiento pedagógico no se relaciona de manera significativa con el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Tabla 11. Relación entre el acompañamiento pedagógico con el desempeño docente

			Desempeño docente
Rho de Spearman	Acompañamiento Pedagógico	Coefficiente de correlación	,810**
		Sig. (bilateral)	,000
		N	21

Fuente: cuestionarios aplicados a los docentes instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Elaboración propia.

Interpretación:

Según la tabla 11, el valor de correlación Spearman (Rho) es de 0,810 (Relación considerable positiva), mientras que el valor de significación (sig) es 0,000 menor a 0,05 (valor de significación establecido por la investigación). Por lo tanto, podemos afirmar que el acompañamiento pedagógico se relaciona de manera significativa con el desempeño docente. Consecuentemente, se acepta la hipótesis de la investigación y se descarta la hipótesis nula.

DISCUSIÓN

En relación al objetivo general: Establecer la relación entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018.

Los referentes teóricos mencionan que el desempeño docente está referido al cumplimiento de sus funciones en relación a si mismo, a los estudiantes y al entorno y que se puede evaluar con el objetivo de mejorar los aprendizajes (Montenegro 2007). En la tabla 6 los resultados descriptivos de la variable presentan un nivel eficiente (100%) en el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente. Estos resultados guardan concordancia con la postura de Montenegro (2007), se puede inferir que los docentes preparan sus clases atendiendo la diversidad cultural, brindan una enseñanza inclusiva, participan de las actividades propuestas en el PEI, utilizan metodologías activas, reflexionan sobre su práctica pedagógica y utilizan instrumentos adecuados y pertinentes para la evaluación. Así también el resultado coincide con lo que defiende McGregor (1960) en su teoría cuando indica el poder de la imaginación, la creatividad y el deseo de superación por conseguir resultados eficientes, ello consigue hacer una administración participativa. Así mismo Vroom (1964) en su teoría señala que la fuerza o intensidad de la motivación se da por la intensidad de preferencia del individuo, por la convicción de hacer un buen desempeño y por la recompensa que lograra al hacer un buen trabajo, esta es la fórmula para lograr los objetivos. De ello se afirma que hay una coincidencia con lo que afirma Vroom (1964) al señalar la convicción que tiene el docente de realizar una serie de actividades como preparar y enseñar aprendizajes de calidad, reflexionar sobre su labor y lograr la satisfacción de realizar un desempeño eficiente. Así también se han encontrado resultados similares a estudios realizados por Bendezú (2013), Molocho (2015), Allca (2016) y Gómez (2016) donde también reportaron que a los docentes se les brinda un soporte técnico y afectivo sobre su labor que realizan, contribuyendo a fortalecer sus competencias y mejorar su desempeño, además se logró corroborar la relación significativa entre el acompañamiento pedagógico y el desempeño docente.

CONCLUSIONES

- El acompañamiento pedagógico se relaciona de manera significativa con la dimensión preparación del aprendizaje, lo que se afirma con los resultados de la tabla 7, siendo el valor p 0,000 menor a 0,05, en base a ello se relacionan directamente.
- El acompañamiento pedagógico se relaciona de manera significativa con la dimensión enseñanza para el aprendizaje, lo que se afirma con los resultados de la tabla 8, siendo el valor p 0,000 menor a 0,05, por lo tanto se relacionan directamente.
- El acompañamiento pedagógico y la dimensión involucramiento en la gestión institucional y su entorno se relacionan de manera significativa, lo que se afirma con los resultados de la tabla 9, siendo el valor p 0,000 menor a 0,05, por lo tanto se relacionan directamente.
- El acompañamiento pedagógico y la dimensión fomento profesional e identidad docente se relacionan de manera significativa, lo que se afirma con los resultados de la tabla 10, siendo el valor p 0,007 menor a 0,05, en base a ello se relacionan directamente.
- El acompañamiento pedagógico se relaciona de manera significativa con el desempeño docente del instituto de educación superior tecnológico privado San Juan, Sullana 2018, lo que se afirma con el resultado de la tabla 11 siendo el valor p 0,000 menor a 0,05, por lo tanto se relacionan directamente.

REFERENCIAS

- Allca, V. (2016). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en Instituciones Educativas del Nivel Primaria, distrito de Barranca, 2014*. Barranca.
- Barber, M. y Mourshed, M. (2007). *How the world's best-performing schools systems come out on top*. London: McKinsey.
- Bendezú, J. (2013). *Acompañamiento pedagógico y el desempeño docente en el III Ciclo, en las Instituciones Educativas Públicas en el distrito de Comas 2013*. Lima.

- Bernui, R, Espinoza, M, Kanematsu, J, & Palma, P. (2017). *Planeamiento Estratégico de la Educación Superior Tecnológica Privada*. Lima.
- Bromley, Y. (2017). *Acompañamiento pedagógico y reflexión crítica docente, en las instituciones educativas del nivel primaria, tercer ciclo, UGEL N° 05, El Agustino, Lima, 2017*. Lima.
- Carrasco, S. (2008). *Metodología de la investigación científica*. Lima, Perú: San Marcos.
- Castells, M. (ed.) (2006). *La sociedad red: una visión global*. Madrid: Alianza Editorial.
- Cavalli, A, (2006). *La evaluación de la Práctica Pedagógica*. Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653), 1.
- Coombs, P.H. (1968). *The world educational crisis: A systems analysis* (30). New York: Oxford University Press.
- Educación, C. N. (2007). *"Programa de acompañamiento pedagógico para mejorar aprendizajes en instituciones educativas de áreas rurales"*. En C. N. Educación. Lima.
- Erazo, O. (2013). *Incidencia de la Supervisión Educativa y Acompañamiento Pedagógico en el Desempeño Profesional de los Docentes que laboran en la Escuela Normal Mixta "Matilde Córdova de Suazo" de la ciudad de Trujillo, departamento de Colón*. Trujillo.
- Gall y Borg (2003). *Diferencia entre investigación cuantitativa y cualitativa*. Recuperado en <https://cutt.ly/velGEjr>.
- Gómez, E. (2016). *El desempeño docente y su relación con el acompañamiento pedagógico en la Institución Educativa Federico Villarreal de Cura Mori con el Modelo de Jornada Escolar Completa, 2016*. Piura.
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, M. (2014). *Metodología de la Investigación* (Sexta ed.). México: Mc Graw Hill Educación.
- Inga, I. (28 de 09 de 2015). *Diario Correo*. Recuperado de <https://cutt.ly/reknrx>
- Ley N° 30512. Ley de Institutos y Escuelas de Educación Superior y de la Carrera Pública de sus Docentes del 30 de octubre de 2016.
- Martínez, S. (2017). *Aproximación al concepto de desempeño docente, una revisión conceptual sobre su delimitación*. Congreso nacional de investigación educativa - COMIE San Luis Potosí, México, 11.

- Malhorta, N. (2008). *Investigación de mercados*. Quinta edición. México: Pearson Educación.
- McGregor, D. (2000). *El lado humano de las organizaciones*. México: Mc Grawhill.
- Mejía, E. (2005). *Técnicas e instrumentos de investigación*. UNMSM Lima, Perú, 2005.
- Molocho, T. (2015). *Acompañamiento Pedagógico y el Desempeño Laboral de los Docentes de la Institución Educativa "José Olaya" Casa Blanca, Distrito de Pimpingos 2014. Jaén*.
- Monje, C. (2011). *Metodología de la investigación cuantitativa y cualitativa. Guía didáctica*. Neiva, Colombia: Universidad Surcolombiana.
- Montenegro, I. (2007). *Evaluación del desempeño docente. Fundamentos, modelos e instrumentos*. Segunda edición. Bogotá, Colombia: Cooperativa editorial magisterio...
- Rivas, F. (2010). *El proceso de enseñanza / aprendizaje en la situación educativa*. Barcelona, España: Ariel planeta.
- Riveros, E. (2011). *El acompañamiento y la educación popular*. Bogotá, Colombia: Federación internacional de Fe y Alegría.
- Siemens, G. y Santamaría, F. (2010). *Conociendo el conocimiento*. Virtual Nodos Ele. Disponible en: <https://cutt.ly/Iez8hpM>.
- Tapscott, D. (2009). *Grown up digital* (Vol. 361). New York: McGraw-Hill. Recuperado de <https://cutt.ly/kekwnwte>
- Vera, G. (2017). *Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en las instituciones educativas de primaria, red educativa N° 18 - UGEL 06, Lurigancho, 2017. Lima*.
- Vezud, L. y Alliaud, A. (2012). *El acompañamiento pedagógico como estrategia y desarrollo profesional de los docentes noveles*. Uruguay: Administración nacional de educación pública (ANEP).
- Viñals, B. y Cuenca, A. (2016). *El rol del docente en la era digital*. Universidad de Deusto, España. Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado, vol. 30, núm. 2, 2016. Recuperado de <https://cutt.ly/DeknlIo>
- Vroom, V. (1964). *Work and motivación, John wiley and sons*. New York, NY.

Acta de Aprobación de Originalidad de Tesis

 UCV UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO	ACTA DE APROBACIÓN DE ORIGINALIDAD DE TESIS	Código : F06-PP-PR-02.02 Versión : 09 Fecha : 21-11-2019 Página : 1 de 1
--	--	---

Yo, Karl Frederick Torres Mirez, docente de la Escuela de Posgrado de la Universidad César Vallejo filial Piura, revisor (a) de la tesis titulada "Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018", del estudiante **GUZMÁN URIOL, MARTÍN JESÚS**, constato que la investigación tiene un índice de similitud de **23 %** verificable en el reporte de originalidad del programa Turnitin.

El/la suscrito (a) analizó dicho reporte y concluyó que cada una de las coincidencias detectadas no constituyen plagio. A mi leal saber y entender la tesis cumple con todas las normas para el uso de citas y referencias establecidas por la Universidad César Vallejo.

PIURA, 21 DE DICIEMBRE DEL 2019



MG. KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ

DNI: 46710220

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------

Pantallazo de Software Turnitin

INFORME DE TURNITIN CON EXCLUSIÓN

1. GUZMAN URIOL MARTÍN JESÚS

La tesis del Lic. En mención se pasó por turnitin, y se obtuvo un total de **69%**, sin embargo, aplicando los filtros correspondientes en "Entregado a Universidad César Vallejo", se excluyeron 82% y 69% que son de la misma estudiante, quedando como porcentaje final **23%**, aceptado por los parámetros de nuestra Universidad.

EDUCACIÓN

Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018

TESIS PARA OBTENER EL GRADU ACADÉMICO DE:
Maestría en Administración de la Educación

AUTOR
Dr. Guzmán Uriol, Martín Jesús (ORCID: 0000-0001-4938-9654)

ASESOR:
Dra. Espinoza Salazar, Liliana Ivonne (ORCID: 0000-0002-6336-4771)

Fuentes excluidas

- Entregado a Universidad César Vallejo
- Entregado a Universidad César Vallejo
- Entregado a Universidad César Vallejo
- Entregado a Universidad César Vallejo
- Entregado a Universidad César Vallejo
- Entregado a Universidad César Vallejo
- Entregado a Universidad César Vallejo
- Entregado a Universidad César Vallejo

Resumen de coincidencias

23 %

Id	Detalle de coincidencia	Porcentaje
1	Entregado a Universidad César Vallejo	19 %
2	Entregado a Universidad César Vallejo	1 %
3	Entregado a Universidad César Vallejo	1 %
4	Entregado a Universidad César Vallejo	<1 %
5	Entregado a Universidad César Vallejo	<1 %
6	Entregado a Universidad César Vallejo	<1 %
7	Entregado a Universidad César Vallejo	<1 %



Karl Torres Mirez

MG. KARL TORRES MIREZ
DTC UNIDAD DE POSGRADO

Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un
instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana,
2018

INFORME DE ORIGINALIDAD


23%	8%	0%	22%
INDICE DE SIMILITUD	FUENTES DE INTERNET	PUBLICACIONES	TRABAJOS DEL ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1	Submitted to Universidad Cesar Vallejo Trabajo del estudiante	19%
2	repositorio.ucv.edu.pe Fuente de Internet	1%
3	Submitted to Carlos Test Account Trabajo del estudiante	1%
4	www.uv.mx Fuente de Internet	<1%
5	www.uladech.edu.pe Fuente de Internet	<1%
6	www.slideshare.net Fuente de Internet	<1%
7	Submitted to Universidad Catolica de Trujillo Trabajo del estudiante	<1%
8	Submitted to Universidad Adolfo Ibáñez Trabajo del estudiante	<1%



Autorización de Publicación de Tesis

	AUTORIZACIÓN DE PUBLICACIÓN DE TESIS EN REPOSITORIO INSTITUCIONAL UCV	Código : F08-PP-PR-02.02
		Versión : 09
		Fecha : 23-03-2018
		Página : 1 de 1

Yo Martín Jesús Guzmán Uriol identificado con DNI N° 17810581 egresado del Programa de Maestría en Administración de la Educación, de la Universidad César Vallejo, autorizo (x), No autorizo () la divulgación y comunicación pública de mi trabajo de investigación titulado "Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación superior tecnológico privado, Sullana, 2018"; en el Repositorio Institucional de la UCV (<http://repositorio.ucv.edu.pe/>), según lo estipulado en el Decreto Legislativo 822, Ley sobre Derecho de Autor, Art. 23 y Art. 33

Fundamentación en caso de no autorización:

.....
.....
.....
.....


FIRMA

DNI: 17810581

FECHA: Piura, 30 de octubre del 2019

Elaboró	Dirección de Investigación	Revisó	Responsable del SGC	Aprobó	Vicerrectorado de Investigación
---------	----------------------------	--------	---------------------	--------	---------------------------------



UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

AUTORIZACIÓN DE LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

CONSTE POR EL PRESENTE EL VISTO BUENO QUE OTORGA EL ENCARGADO DE
INVESTIGACIÓN DE

LA UNIDAD DE POSGRADO

A LA VERSIÓN FINAL DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN QUE PRESENTA:

Guzmán Uriol Martín Jesús

INFORME TITULADO:

“Acompañamiento pedagógico y desempeño docente en un instituto de educación
superior tecnológico privado, Sullana, 2018” PARA OBTENER EL GRADO DE:

MAESTRO EN ADMINISTRACION DE LA EDUCACION

SUSTENTADO EN FECHA: 30 DE OCTUBRE DE 2019

NOTA O MENCIÓN: APROBADO POR UNANIMIDAD.



KARL FRIEDERICK TORRES MIREZ
COORDINADOR DE INVESTIGACIÓN Y GRADOS UPG
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO -PIURA